



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS**  
**DEPARTAMENTO DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS**

**BEATRIZ DO PIAUÍ BARBOSA**

**MULHERES E DOCENTES: A DESIGUALDADE DE GÊNERO DA ÁREA**  
**ACADÊMICA DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS NO BRASIL**

São Cristóvão

2021

**BEATRIZ DO PIAUÍ BARBOSA**

**MULHERES E DOCENTES: A DESIGUALDADE DE GÊNERO DA ÁREA ACADÊMICA  
DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao  
Departamento de Relações Internacionais como requisito  
parcial para obtenção do título de Bacharela em Relações  
Internacionais.

Orientador: Prof. Dr. Cairo Gabriel Borges Junqueira.

São Cristóvão

2021

**BEATRIZ DO PIAUÍ BARBOSA**

**MULHERES E DOCENTES: A DESIGUALDADE DE GÊNERO DA ÁREA  
ACADÊMICA DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Relações Internacionais da Universidade Federal de Sergipe como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharela em Relações Internacionais.

**APROVADA**

São Cristóvão, 10 de fevereiro de 2021.

Prof. Dr. Cairo Gabriel Borges Junqueira (Orientador)  
DRI – UFS

Prof<sup>a</sup>. Dra. Bárbara Vasconcellos de Carvalho Motta  
DRI – UFS

Prof<sup>a</sup>. Dra. Érica Cristina Alexandre Winand  
DRI – UFS

## AGRADECIMENTOS

Acredito que seria no mínimo irônico conseguir fechar um ciclo de mais de 4 anos no meio de uma pandemia e não começar agradecendo a Deus por ter sido apta a me formar durante o que acredito (e espero) ter sido o mais próximo que já vivenciamos de um apocalipse, se o período de TCC já é um momento conhecido por ser dramático, imagine escrever a monografia enquanto um vírus muda tudo o que conhecemos, não tem como não ter tido alguma interferência divina nesse processo!

E com isso, agradeço também pela minha família estar saudável em meio a todo esse cenário, por eles estarem aqui vivenciando, ainda que em formato EAD, a minha formação como bacharela em Relações Internacionais. Meus pais, Márcia e Carlos, sempre me incentivaram a estudar e forneceram todo o suporte para que eu pudesse ter sucesso em minha trajetória acadêmica, a vocês dois um muito obrigada cheio de amor.

Falando em família, aos meus irmãos, Nana e Lucas, que tanto me ajudaram com os conhecimentos de irmãos mais velhos. Seja tentando me fazer aprender a tabuada quando eu era uma das piores da sala em matemática, nas diversas caronas para a escola ou até na correção das normas da ABNT nos meus trabalhos da universidade. Eu sei que não falo isso o suficiente, mas vocês me inspiram todos os dias e eu amo ser a irmãzinha mais nova de vocês. Ainda mais agora, que ganhei uma sobrinha! Yasmin me fez virar a tia mais coruja desse mundo, e a ela sou grata por manter minha serotonina em alta com qualquer foto e vídeo fofo dela.

Aos professores do DRI agradeço por toda a paciência no ensino e por sempre incentivarem nosso pensamento crítico perante nossas análises sobre o mundo. Em especial, um obrigada às professoras, quando eu entrei em 2016 eram somente a Prof. Érica e a Prof. Flávia, mas sair sabendo que esse número dobrou com a chegada da Prof. Livia e da Prof. Bárbara me dá um quentinho no coração. Ao meu orientador, Prof. Cairo, acredito que um “obrigada” não consiga transpassar o nível de gratidão que sinto por ter tido a oportunidade de ser orientada por essa pessoa e profissional tão incrível que você é, são professores como você que fazem com que a gente não desista dessa jornada que é a graduação, muito obrigada!

Sou grata ao Prof. Rebêlo, que antes mesmo de ser o meu coordenador no projeto de extensão na universidade já era praticamente da família. Sem o NEPRIN eu não teria as oportunidades que tive e nem teria conhecido as diversas pessoas maravilhosas que levarei

para a vida, obrigada por contribuir não somente com minha formação acadêmica, mas também com a minha formação pessoal.

Todo bom aluno de RI tem algumas crises durante o curso, a incerteza nos domina e às vezes fica difícil se centrar sem ter bons amigos ao longo dessa trajetória, eu sou muito sortuda em ter encontrado tantos amigos extraordinários na universidade. Christian e Sheylla, vocês dois são minha panelinha que durou até o fim e que continuará até estarmos todos bem-sucedidos tomando bons drinks na Europa, obrigada por existirem! Harlei e Pedro, a dupla dinâmica, algo que não sou grata é por não termos sido amigos desde o primeiro ano de curso porque tudo é muito mais leve e divertido com vocês, obrigada por tanto. Aylla, Mila e Catarina, as irmãs Kardashian, é muito bom saber que independente de vocês estarem ou não nas mesmas aulas que eu (ou até mesmo em cursos diferentes) todas continuam na minha vida, obrigada por sempre se fazerem presentes.

Por fim, aos meus amigos pré-Relações Internacionais. Agradeço à Isabelle, a minha “doutora” favorita e gêmea na forma de pensar, sem você eu não seria eu. Sou muito grata por todos os momentos engraçados que passamos durante tantos anos de amizade, você é um dos meus pilares quando tudo parece tão difícil e eu sou muito grata ao universo por ter feito nós nos encontrarmos, a você Isa, muito obrigada. À minha prima/irmã Lulu que sempre acreditou na minha capacidade, fez da minha infância e adolescência uma fase tão boa só por ela estar ali, obrigada por partilhar comigo toda uma vida. À Camylle, sou grata por ser minha amiga mais antiga e um porto seguro a qualquer momento, minha parceira de escola desde nossos três anos de idade e agora colega internacionalista, espero que sigamos trilhando nossos caminhos juntas. À Diandra, Laura, Guilherme e Valdo, vocês trazem cor e leveza para qualquer pessoa e isso não é diferente comigo, sou grata por ter vocês aqui realçando a graça em viver.

## RESUMO

A questão de gênero é um problema secular dentro das sociedades. A desigualdade impõe determinados comportamentos para cada gênero que ditam seus papéis sociais e formam a compreensão de homens e mulheres perante a sociedade, essa noção também é refletida dentro do setor de trabalho. Considerada uma profissão de notoriedade, a carreira docente no ensino superior possui uma presença desigual entre homens e mulheres atuando na área de Relações Internacionais (RI) nas universidades públicas brasileiras. Nesse contexto, a pesquisa busca compreender a questão da desigualdade de gênero e seus impactos dentro da Academia de RI no Brasil, expondo possíveis fatores que orientam a baixa representatividade feminina no setor e verificando como esta foi influenciada por múltiplos aspectos, dentre eles a questão estrutural da desigualdade de gênero dentro do setor de trabalho e também a marginalização da figura da mulher na área das RI. Para tanto e como aporte teórico-conceitual, a investigação toma como base uma perspectiva feminista interseccional das Relações Internacionais.

**Palavras-chave:** Gênero. Feminismo. Relações Internacionais. Ensino Superior. Brasil.

## **ABSTRACT**

The gender issue is a secular problem within societies. Inequality imposes certain behaviors for each gender that dictate their social roles and form the understanding of men and women before society, this notion is also reflected inside of the work sector. Considered a notorious profession, the teaching career in higher education has an unequal presence between men and women working in the area of International Relations (IR) in Brazilian public universities. In this context, the research seeks to understand the issue of gender inequality and its impacts within the IR Academy in Brazil, exposing possible factors that guide the low female representation in the sector and verifying how this was influenced by multiple aspects, among them the structural inequality of gender issue in the labor sector and also the marginalization of the figure of women in the IR area. For this purpose and as a theoretical-conceptual contribution, the investigation is based on an intersectional feminist perspective of International Relations.

**Key-Words:** Gender. Feminism. International Relations. University Education. Brazil.

## SUMÁRIO

	Página
<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>2 A CONSTRUÇÃO DO GÊNERO FEMININO E SUA INFLUÊNCIA NAS RELAÇÕES INTERNACIONAIS.....</b>	<b>11</b>
2.1 GÊNERO E TEORIAS FEMINISTAS.....	11
2.1.1 Teoria Feminista Interseccional.....	16
2.2 RELAÇÕES INTERNACIONAIS E GÊNERO.....	17
2.3 O PAPEL SOCIAL IMPOSTO À MULHER E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO.....	21
<b>3 A DESIGUALDADE DE GÊNERO NA ACADEMIA DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS.....</b>	<b>26</b>
3.1 O CENÁRIO DA ÁREA ACADÊMICA DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS E A REPRESENTAÇÃO FEMININA.....	26
3.2 QUESTÕES DE GÊNERO NA CARREIRA ACADÊMICA DE RI NO BRASIL.....	29
3.2.1 Análise dos dados do questionário.....	37
3.2.2 Representatividade Feminina.....	37
3.2.3 Discriminação de Gênero.....	40
<b>4 A VOZ DAS MULHERES – VIVÊNCIAS E RELATOS.....</b>	<b>43</b>
4.1 TEORIA FEMINISTA E ESTUDOS DE GÊNERO.....	43
4.2 DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO.....	45
4.2.1 Diferenças Regionais.....	47
4.2.2 Etnia e Debates Sociais.....	49
4.2.3 Áreas de Estudo com Predominância Masculina.....	52
4.3 CARGOS DE PODER E REPRESENTATIVIDADE FEMININA.....	54
4.4 PERSPECTIVAS PARA O FUTURO.....	56
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>59</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>62</b>
<b>APÊNDICE A – Perguntas do Questionário.....</b>	<b>67</b>
<b>APÊNDICE B - Esqueleto das Entrevistas (somente as perguntas padronizadas).....</b>	<b>68</b>



## 1 INTRODUÇÃO

Compreender a história do movimento feminista no Brasil é de fundamental importância para entender de que forma as transformações na estrutura da sociedade brasileira se expandem na medida em que grupos feministas acrescem suas demandas perante os espaços de poder e, com isso, alcançam novas conquistas gradativamente na busca de uma maior igualdade de gênero nos diversos setores pormenorizados para as mulheres.

Nesse sentido, a literatura divide os períodos do movimento em “ondas”, as chamadas ondas feministas, Jardim Pinto (2003) retrata em sua obra como os três períodos do movimento feminista foram desenvolvidos no Brasil. A primeira ocorreu entre o fim do século XIX e início do século XX, consistindo na luta pelo reconhecimento da mulher como pessoa digna de ter direitos políticos, no entanto foi um movimento mais reservado, pois, teve um comportamento mais brando com relação a suas exigências dentro da sociedade patriarcal. Já a segunda onda feminista aconteceu nos anos de repressão ditatorial no país trazendo consigo revoltas relacionadas à opressão e dominação masculinas nas áreas públicas e sobre o papel social feminino imposto às mulheres na época. A terceira onda iniciou nos anos 1990 e defende a liberdade das mulheres de forma plena, sendo assim, traz consigo novas temáticas e fragmentações do movimento.

Nesse contexto, nos anos 1980, a segunda onda feminista trouxe para o Brasil seus ideais relacionados aos direitos de cidadania e à igualdade no mercado de trabalho, o que pode ser visualizado com a Constituição Federal de 1988, a qual define no primeiro inciso do artigo 5º que “[...] homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição.” (BRASIL, 1988). No entanto, ainda com a maior aceitação e proliferação do feminismo na sociedade e as mudanças constitucionais, a desigualdade de gênero segue presente até os dias atuais. Em uma sociedade muito segregada e desigual em diversas esferas sociais por conta de sua construção historicamente patriarcal como ocorre no Brasil, grande parte dos setores de trabalho possuem uma discrepância com relação à participação de mulheres, em especial em áreas que são socialmente enaltecidas e com acesso ao poder, seja esse político, econômico ou, até mesmo, intelectual.

Desta maneira, os anos 1990 da América Latina foram marcados por políticas na inclusão de gênero dentro da educação, a equidade foi definida como um dos principais objetivos das políticas de educação. Essa medida teve um grande impacto em países como o Brasil, conforme o censo do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP) comprovou em 2018 ao apresentar que as mulheres representam 57,2% dos

estudantes matriculados em cursos de graduação. Entretanto, apesar da presença feminina ser maior enquanto discentes, a realidade como docentes do ensino superior é diferente. Citando Fuentes Vásquez (2016, p. 68), “[...] a presença feminina nos espaços de tomada de decisão no ensino superior é muito baixa, são minoria entre os pesquisadores e ainda não alcançam paridade no corpo docente”. As áreas acadêmicas de educação superior carecem de participação feminina na carreira da docência.

Segundo Velho e León (2012), a ideia de haver uma construção social dentro da área científica sedimenta a visão de divisão de trabalhos a partir do gênero, separação a qual as mulheres são sempre representadas com matérias e cursos que remetem ao conceito de mulher difundido dentro da sociedade e cultura brasileiras. Quando há uma fuga feminina para determinadas áreas popularmente atribuídas como masculinas, a dificuldade não está somente em conseguir entrar na área, propriamente dita, mas também em conseguir manter-se nela.

Tal realidade pode ser percebida no âmbito das Relações Internacionais, reflexo disso é que, de acordo com dados e entrevistas coletadas em 2019 por Baccarini et al (2019, p. 389):

[...] as mulheres na RI brasileira ainda sofrem discriminação de gênero e assédio sexual - cerca de 73% das entrevistadas relataram ter sido submetidas a piadas e linguagem sexistas, 68% relataram não ter sido levadas a sério por causa de gênero e 50% por suas atividades profissionais desvalorizadas por causa de seu gênero.

Refletindo sobre essa situação, este trabalho problematiza o seguinte: de que forma a desigualdade de gênero é reproduzida na formação da Academia Brasileira? Sendo assim, essa mesma desigualdade gera interferência no modo em que mulheres docentes se identificam, se inserem e participam da área de Relações Internacionais? Isto posto, durante o mapeamento de dados aqui realizado, a delimitação da pesquisa centrou-se em docentes das universidades públicas do Brasil no ano de 2019. Entretanto, dados de anos anteriores coletados por outras autoras e autores foram utilizados para dar fundamento a algumas das argumentações trazidas ao longo da monografia.

Esta pesquisa compreende a importância do tema da desigualdade de gênero para com todas as mulheres que ainda sofrem como uma minoria nas universidades federais e estaduais brasileiras. O objetivo aqui é trazer uma consideração sob as lentes da interseccionalidade feminista acerca da questão de gênero na docência das RI no Brasil e averiguar a desigualdade de gênero por meio de uma observação científica a respeito dessa problemática.

A metodologia utiliza as análises quantitativa e qualitativa de conteúdo, sendo aplicados três tipos de pesquisa: a revisão bibliográfica, a realização de entrevistas e questionários e o mapeamento de dados relativos à quantificação de docentes por gênero nas

universidades públicas do Brasil. Com relação às escolhas referentes à bibliografia, encontram-se obras sobre a questão de gênero e suas possíveis definições, artigos sobre teoria feminista na Sociologia e nas RI e textos que trazem dados e pesquisas sobre a visão da mulher dentro das ciências e enquanto profissionais acadêmicas.

Além da introdução e das considerações finais, o trabalho é dividido da seguinte em três seções da seguinte forma: i) “A construção do gênero feminino e sua influência nas Relações Internacionais”, refletindo sobre o aspecto histórico e sociológico da desigualdade de gênero; ii) “A desigualdade de gênero na Academia de Relações Internacionais”, explanando dados e analisando as informações coletadas com o questionário aplicado em 2019; e iii) “A voz das mulheres – Vivências e Relatos”, capítulo voltado para evidenciar a opinião com relação às experiências das mulheres docentes aqui estudadas. Os resultados da pesquisa apontam que a situação das docentes vai além de uma assimetria quantitativa, o desequilíbrio de gênero no âmbito acadêmico impacta diretamente em suas vidas pessoais.

## **2 A CONSTRUÇÃO DO GÊNERO FEMININO E SUA INFLUÊNCIA NAS RELAÇÕES INTERNACIONAIS**

Um estudo sobre desigualdade de gênero incita a necessidade de se entender mais sobre conceitos básicos relacionados ao tema. O que é Gênero? Do que se tratam os estudos sobre o assunto? Por que estudar sobre gênero e teorias feministas é também investigar sobre estruturas de poder e como isso está relacionado com diversos setores sociais, incluindo as Relações Internacionais?

No presente trabalho, os estudos de Gênero e a utilização da Teoria Feminista Interseccional serão amplamente abordados para que possa haver uma compreensão mais completa sobre a situação atual da desigualdade de gênero dentro da Academia de Relações Internacionais no Brasil.

Nesse sentido, este capítulo terá como objetivo aprofundar as definições utilizadas ao longo dessa monografia e também buscará ter como base uma perspectiva sociológica e histórica desse tema. Destarte, as seções a seguir discutirão sobre Gênero e Teorias Feministas; Teoria Feminista Interseccional; Relações Internacionais e Estudos de Gênero e, por fim, o Papel Social imposto à mulher e a Divisão Sexual do Trabalho nas Relações Internacionais.

### **2.1 GÊNERO E TEORIAS FEMINISTAS**

A concepção sobre o que é gênero é um debate que ocorre academicamente desde o século XX, com base em trabalhos ocidentais, tendo como sua principal propulsora a intelectual Simone de Beauvoir que em 1949 escreve sua mais famosa obra, *O Segundo Sexo*. O livro traz uma perspectiva de olhar sobre o mundo a partir da construção social, histórica e psicológica em torno do gênero feminino. Para a autora, a definição do que é ser mulher ou homem parte de valores e representações que se tornaram símbolos do que deve ser essencial para constituir cada gênero. “A mulher não se define nem por seus hormônios nem por misteriosos instintos e sim pela maneira por que reassume, através de consciências estranhas, o seu corpo e sua relação com o mundo” (BEAUVOIR, 1970, p. 494).

É interessante observar que segundo Beauvoir, o único gênero existente seria o feminino, pois o gênero masculino é retratado dentro da sociedade como “neutro”. O masculino é o padrão para tudo, inclusive para as mulheres.

Aos olhos dos homens — e da legião de mulheres que veem por esses olhos — não basta ter um corpo de mulher, nem assumir como amante, como mãe, a função de fêmea para ser "uma mulher de verdade"; através da sexualidade e da maternidade, o sujeito pode reivindicar sua autonomia; "a verdadeira mulher" é a que se aceita como Outro. Há na atitude dos homens de hoje uma duplicidade que cria na mulher um dilaceramento doloroso; eles aceitam em grande medida que a mulher seja um semelhante, uma igual; e, no entanto, continuam a exigir que ela permaneça o inessencial; para ela, esses dois destinos não são conciliáveis [...] (BEAUVOIR, 1970, p. 307).

Anos depois do grande sucesso de sua obra, origina-se a famosa frase de Beauvoir no segundo volume d'O Segundo Sexo: "Ninguém nasce mulher; torna-se mulher." (BEAUVOIR, 1967, p. 09). Desta forma, a autora quis dizer que o ser mulher não se resume somente a questões biológicas, pois ela faz a diferenciação entre sexo e gênero. Acerca do tema, Butler (2018) define o pensamento de Beauvoir da seguinte maneira:

Quando Beauvoir declara que a "mulher" é uma ideia histórica e não um fato natural, fica claro que sublinha a distinção entre sexo, como facticidade biológica, e gênero, como interpretação cultural ou significado dessa facticidade. De acordo com essa distinção, ser mulher é uma facticidade sem significado, mas ser mulher é ter se tornado mulher, ou compelir o corpo a se conformar a uma noção histórica de "mulher", induzir o corpo a se tornar um signo cultural, a se materializar obedecendo uma possibilidade historicamente delimitada, e a levar adiante esse projeto corporal de modo contínuo e reiterado. (BUTLER, 2018, p. 5).

Para a própria Judith Butler, o gênero tem uma roupagem diferente do que Beauvoir traz em suas obras, estando atrelado não somente à concepção histórica e social da sociedade, mas também à ideia de que as pessoas "performam" estereótipos de gênero e reproduzem assim o que seria o seu próprio gênero. Saindo da ideia binarista de que gênero se resumiria ao feminino e masculino, esse conceito é muito utilizado nos estudos que utilizam a Teoria Queer, sendo inclusiva para com pessoas que são LGBTQI+<sup>1</sup>. Logo,

[...] o gênero pode ser compreendido como um significado assumido por um corpo (já) diferenciado sexualmente; contudo, mesmo assim esse significado só existe em relação a outro significado oposto. Algumas teóricas feministas afirmam ser o gênero "uma relação", aliás, um conjunto de relações, e não um atributo individual. Outras, na senda de Beauvoir, argumentam que somente o gênero feminino é marcado, que a pessoa universal e o gênero masculino se fundem em um só gênero, definindo com isso as mulheres nos termos do sexo deles e enaltecendo os homens como portadores de uma personalidade universal que transcende o corpo [...] Como fenômeno inconstante e contextual, o gênero não denota um ser substantivo, mas um ponto relativo de convergência entre conjuntos específicos de relações, cultural e historicamente convergentes. (BUTLER, 2016, p. 31-32).

Outras concepções sobre a definição de gênero são revisitadas ao longo dos estudos de gênero até os dias atuais, porém, neste trabalho, o conceito que será aplicado é que gênero é uma construção histórica que não se resume em representar somente o aspecto social do sexo biológico. Pode-se observar que a ideia do gênero feminino no Ocidente não é igual ao

<sup>1</sup> LGBTQI+ é a sigla atual para Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersexual e mais. Para mais informações ver em Onuki et al (2018).

conceito do que constitui a ideia e os papéis sociais de uma mulher no Oriente. Sendo assim, ao mesmo tempo em que é plural por não se reduzir a binaridade, o gênero também é individual por ser um conjunto de performances e símbolos particulares, e, culturais, recebendo influência da região, etnia, classe social, religião, etc.

Portanto, adotando tal ponto de partida, o que viriam a ser os estudos de gênero e como eles se relacionam com as estruturas de poder mencionadas no início do capítulo? Como possível resposta a tal indagação, é válida a consulta ao trabalho desenvolvido por Guedes (1995) indicando que os estudos de gênero possuem as seguintes finalidades:

As(os) historiadoras(es) buscam, então, que o conceito de Gênero dê conta de três questões: 1- Explicação das continuidades/descontinuidades e dar conta das desigualdades presentes, das experiências sociais radicalmente diferentes. 2 - Constatação da alta qualidade dos trabalhos sobre a história das mulheres e seu estatuto marginal em relação ao conjunto da disciplina. 3- Um desafio teórico, exigindo a análise não só da relação entre as experiências masculinas e femininas no passado, mas também a ligação entre a história do passado e as práticas históricas atuais. (GUEDES, 1995, p. 9).

Os estudos de gênero, então, para Guedes (1995) são estudos que utilizam o gênero como lente de visão para o mundo, a forma em que é estruturada a sociedade e também como o gênero favorece um determinado tipo de indivíduos – em geral, homens brancos, héteros, cis-gênero<sup>2</sup> – pois todas as instituições, nacionais e internacionais, e o *constructo* social em si são configurados a partir da figura e realidade destes, essa questão forma e mantém o patriarcado estrutural da sociedade. Runyan e Peterson (2014, p. 8) abordam a importância do poder do gênero na estrutura social nesse trecho:

[...] o poder do gênero funciona para permear nosso cotidiano de nomear, falar, vestir, trabalhar, entretenimento e praticar esportes, bem como, argumentamos ainda, as abordagens dominantes para a produção de conhecimento, governança, militarização e relações econômicas. Em seu nível mais profundo, o poder do gênero [...] normaliza continuamente - e, portanto, despolitiza - estereótipos essencializados, categorias dicotomizadas e arranjos hierárquicos. Nessas formas múltiplas e sobrepostas, o poder do gênero é político: ele opera de maneira generalizada para produzir e sustentar relações de poder desiguais. (Tradução Nossa).

Em tal contexto, o movimento feminista surge no momento em que as mulheres se dão conta da importância que o poder do gênero exerce sobre as suas vidas, com ênfase na problemática da sua irrelevância na vida pública. No texto de Ribeiro (2006, p. 803), a autora traz a seguinte definição sobre o movimento: “[...] o feminismo ‘engloba teoria, prática ética e toma as mulheres como sujeitos históricos da transformação da sua própria condição social. Propõe que as mulheres partam para transformar a si mesmas e ao mundo’”.

<sup>2</sup> Para Bagagli (2018, p. 60), “Cis é um termo criado para categorizar pessoas que ‘se identificam com o desígnio de gênero que lhes foi dado como privilegiadas em relação àquelas pessoas que não se identificam com o desígnio’”.

Assim, a primeira onda feminista é comumente atrelada aos movimentos de sufrágio e de luta pelos direitos civis femininos, o surgimento do movimento feminista no final do século XIX é também conhecido como Feminismo Liberal. Para Runyan e Peterson (2014, p. 76),

Os feminismos liberais ganharam expressão formal no contexto das revoluções burguesas da Europa que defendiam a igualdade, mas limitavam sua aplicação a homens (proprietários). Construídos sobre as reivindicações do Iluminismo e moldados por seu contexto histórico, os feminismos liberais tendem a inclinações positivistas, condenando a exclusão das mulheres e promovendo sua “adição a” atividades e estruturas de poder dominadas pelos homens.

No entanto, o Feminismo Liberal é problemático e recebe fortes críticas por conta de seu teor e objetivos muito elitistas. Para Ribeiro (2006, p. 803) “Segundo Sandra Azeredo, devido à forma como o movimento feminista tem se organizado, a imagem da feminista tem sido caracterizada como branca, de classe média e intelectualizada.” Ao analisar historicamente, as militantes feministas envolvidas nesse movimento acabaram excluindo mulheres e homens não-brancos, além de ignorar questões ligadas à classe social, por exemplo.

Em contraponto a essa questão, surgiram o Feminismo Negro e o Feminismo Socialista. A seguir citamos uma passagem interessante de Runyan e Peterson (2014 p. 15) sobre o preconceito englobado pelo Feminismo Liberal:

Ao mesmo tempo, embora muitas mulheres brancas sufragistas fossem abolicionistas, sua raiva sobre a emancipação, em primeiro lugar, de apenas homens negros, gerou argumentos racistas sobre por que as mulheres brancas eram mais bem confiadas com o voto para defender os valores civilizacionais brancos. Isso efetivamente descontou as mulheres negras, que tiveram que se organizar separadamente. Assim, por causa de sua raça, as mulheres afro-americanas também foram separadas da categoria de “mulheres”, que foi codificada como significando apenas mulheres brancas (Giddings, 1984).

O Feminismo Negro, nessa sequência, através de um pontapé inicial com o discurso de Sojourner Truth, “E Não Sou Uma Mulher?” em 1851, critica e se posiciona contra essa segregação racial que ocorre dentro dos discursos e pautas feministas liberais. De acordo com Ribeiro, “Participantes do movimento negro e feminista, as mulheres negras, conscientes da importância de seu papel na história, visam a desmascarar situações de conflito e exclusão.” (2006, p. 804). A ativista Sojourner proferiu na Women’s Rights Convention esta fala que representa questões que eram, e ainda as são, levantadas pelo movimento Feminista Negro:

Aqueles homens ali dizem que as mulheres precisam de ajuda para subir em carruagens, e devem ser carregadas para atravessar valas, e que merecem o melhor lugar onde quer que estejam. Ninguém jamais me ajudou a subir em carruagens, ou a saltar sobre poças de lama, e nunca me ofereceram melhor lugar algum! E não sou uma mulher? Olhem para mim? Olhem para meus braços! Eu arei e plantei, e juntei

a colheita nos celeiros, e homem algum poderia estar à minha frente. E não sou uma mulher? Eu poderia trabalhar tanto e comer tanto quanto qualquer homem – desde que eu tivesse oportunidade para isso – e suportar o açoite também! E não sou uma mulher? Eu pari treze filhos e vi a maioria deles ser vendida para a escravidão, e quando eu clamei com a minha dor de mãe, ninguém a não ser Jesus me ouviu! E não sou uma mulher?<sup>3</sup>

O Feminismo Socialista, por sua vez, tem como pautas principais a desigualdade social, a divisão sexual do trabalho dentro do sistema capitalista e questões ligadas ao trabalho feminino não-remunerado ou pouco reconhecido, como a questão das donas de casa e as empregadas domésticas, por exemplo. Citando Monte (2013),

Para as socialistas, as diferenças entre condições materiais de existência de homens e mulheres são a base da opressão feminina – a principal fonte do patriarcado é, assim, o controle dos homens sobre o trabalho feminino, principalmente o reprodutivo. Socialistas procuram mostrar como a separação entre o trabalho produtivo e o reprodutivo serve apenas a interesses masculinistas sob o capitalismo. A desvalorização e naturalização do trabalho reprodutivo das mulheres permite a organização do sistema capitalista tal como é. A consideração do trabalho reprodutivo como parte integrante e importante das atividades econômicas colocaria em xeque, por exemplo, a produtividade das grandes corporações, dependente do trabalho não reconhecido e muito menos remunerado que as mulheres fazem de manutenção do lar e criação dos filhos. A não remuneração do trabalho reprodutivo diminui o preço dos salários das mulheres, enquanto a revisão da importância social do trabalho doméstico nos levaria a uma revisão das ideias sobre políticas de assistência social. A consideração do valor do trabalho reprodutivo transformaria esse conceito, distanciando-o da ideia de que são “benefícios” oferecidos pelo governo e ressaltando como são essenciais à produtividade dos indivíduos. (MONTE, 2013, p. 74).

Dentro dos estudos das Ciências Sociais, Políticas e Humanas existem muitos outros tipos de teorias feministas, como a Teoria Feminista Radical, a Teoria Feminista Pós-Colonial e a Teoria Ecofeminista, por exemplo. Entretanto, o foco desse capítulo não é destrinchar e conhecer todas as teorias feministas e sim elucidar como o movimento feminista não se resume somente a uma vertente ou a um tipo específico de pauta. Assim sendo, Butler (2016, p. 207) diz que “Universalizar o ponto de vista das mulheres representa, simultaneamente, destruir a categoria das mulheres e estabelecer a possibilidade de um novo humanismo”.

Ao compreender que as mulheres não podem ser reduzidas a um grupo universal e homogêneo, estudos utilizando a ideia de interseccionalidade nascem como uma nova ramificação no movimento e estudos feministas. “A interseccionalidade remete a uma teoria transdisciplinar que visa apreender a complexidade das identidades e das desigualdades sociais por intermédio de um enfoque integrado.” (HIRATA, 2014, p. 62). À vista disso, essa

---

<sup>3</sup> Discurso traduzido disponível em: <https://www.geledes.org.br/e-nao-sou-uma-mulher-sojourner-truth/>. Acesso em: 02 fev. 2021.



é a teoria utilizada nesse Trabalho de Conclusão de Curso e a próxima seção aprofundará mais sobre a Teoria Feminista Interseccional.

### 2.1.1 Teoria Feminista Interseccional

Assim como algumas das teorias feministas previamente comentadas, a Teoria Feminista Interseccional se desenvolveu a partir de uma crítica ao movimento social feminista. O termo foi inicialmente visto com o enfoque de gênero nas obras da professora Kimberlé Crenshaw (1989), a qual traz a palavra “interseccional” para denunciar a marginalização das mulheres negras dentro de políticas supostamente anti-racistas da época.

Lá, ela empregou a interseccionalidade para destacar as maneiras pelas quais a organização do movimento social e a defesa em torno da violência contra as mulheres elimina as vulnerabilidades das mulheres de cor, particularmente as de imigrantes e comunidades socialmente desfavorecidas. (CARBADO et al., 2014, p. 2, tradução nossa).

De acordo com a autora, a Teoria Feminista Interseccional deve estar em constante revisão, pois “Todos os movimentos interseccionais são necessariamente particularizados e, portanto, provisórios e incompletos.” (CARBADO ET AL, 2014, p. 3, tradução nossa). A frequente vigilância sobre o que se estuda e a maneira com a qual se analisa é importante na aplicação da teoria para que a interseccionalidade possa abarcar o maior número possível de diferentes vivências. Em tal sentido, afirma Crenshaw (2002, p. 174): “Onde os contornos específicos da discriminação de gênero não são bem compreendidos, as intervenções para tratar de abusos aos direitos humanos das mulheres serão provavelmente menos efetivas.”

Sobre a temática, válidos ainda os ensinamentos de Leslie Mccall (2005), que desenvolve estudos feministas interseccionais, e defende que a utilização do prisma da interseccionalidade tem sido a maior contribuição teórica para os estudos de gênero. Essa afirmação é motivada por conta de que a maior parte das aplicações de conceitos, de instrumentalização de análises e da compreensão sobre os estudos estão sendo mais bem visualizados com a teoria interseccional. Conforme alega Mccall, “[...] os estudiosos podem e devem tirar proveito de uma ampla gama de pesquisas empíricas que não são necessariamente definidas como interseccionais, mas que, no entanto, permitem uma análise interseccional.” (CARBADO et al, 2014, p. 5).

A partir dessas obras, Hirata (2014) discorre como a Teoria Interseccional não é meramente uma nova corrente metodológica de estudar gênero, mas também uma forma de resistir e lutar por mudanças sociais. “A interseccionalidade é vista como uma das formas de

combater as opressões múltiplas e imbricadas, e, portanto como um instrumento de luta política.” (HIRATA, 2014, p. 69).

De acordo com Davis (2017, p. 79),

A interseccionalidade não produz uma camisa-de-forças normativa para monitorar a investigação [...] na busca de uma ‘linha correta’. Ao invés disso, encoraja a cada acadêmica feminista a se envolver criticamente com suas próprias hipóteses seguindo os interesses de uma investigação feminista reflexiva, crítica e responsável.

Nesse sentido, no presente trabalho a metodologia da Teoria Feminista Interseccional é vista por meio da escolha das autoras e autores e, também, através das questões que foram levantadas não apenas durante toda a monografia como também nos questionários e entrevistas aplicados a docentes e pesquisadoras do curso de Relações Internacionais no Brasil.<sup>4</sup>

## 2.2 RELAÇÕES INTERNACIONAIS E GÊNERO

O fortalecimento das teorias feministas dentro dos estudos acadêmicos de várias áreas da ciência e o aumento das manifestações e demandas por igualdade de gênero em um parâmetro globalizado levaram os estudiosos de Relações Internacionais a integrar os debates sobre gênero em meados do início dos anos 1990. Nesta senda, Runyan e Peterson (2014, p. 20) destacam que:

Antes da investigação de gênero nas RI, o fato de que os homens dominavam posições de poder na política mundial não era notado. Simplesmente presumia-se que os homens ocupariam tais posições de poder, e não havia interesse em por que ou com quais efeitos. Fazer a ‘questão do homem’ nas Relações Internacionais (Zalewski e Parpart 1998; Parpart e Zalewski 2008) chama a atenção para o que ‘agir como ‘homens’ significa para a conduta e os resultados da política internacional. (Tradução nossa).

Analisando em nível histórico a inserção do gênero nas RI, segundo Stienstra (2000), os estudos feministas eram completamente ignorados pelos intelectuais da área, os quais acreditavam que o objeto das RI precisavam ser somente estadocêntricos. Desse modo, cria-se a abordagem que a autora denomina de “*See No Evil, Read No Evil, Teach No Evil*”, o qual é um consenso velado entre os docentes e pesquisadores para ignorar as lentes de gênero nas pesquisas da área.<sup>5</sup> Como exemplo, a autora usa o livro de Goldstein et al (1999) que explana os temas das Relações Internacionais desconsiderando quaisquer abordagens de gênero.

<sup>4</sup> Os resultados dos questionários e das entrevistas serão mais bem discutidos e explicados ao longo dos Capítulos 3 e 4.

<sup>5</sup> “Não Veja o Mal, Não Leia o Mal, Não Ensine o Mal.”. (Tradução Nossa)

Logo após reavaliar sua obra, citada no parágrafo anterior, Goldstein escreve outro artigo no mesmo ano, o qual se transforma em um dos parâmetros para compreender a fase dos estudos de gênero na área e traz a ideia de que se deve adicionar mulheres em instituições internacionais e também nos estudos da área. Stienstra (2000) problematiza essa questão porque há uma universalização das reivindicações das mulheres nessa perspectiva, além de que reduz a causa por não aprofundar a motivação e perpetuação das desigualdades.

Nessa sequência, surge a ideia dos “Múltiplos Paradigmas” na qual a autora explica que os estudos de gênero começam a tomar a sua atual forma dentro das Relações Internacionais com a obra de Tickner (1997) e de Jackson e Sorensen (1999). O conceito dos autores é que a abordagem de gênero precisa ter mais complexidade teórica e há um incentivo para que haja esses estudos nesse sentido. Ainda assim, apesar de haver uma preocupação sobre a importância da abordagem de gênero, havia um excesso de subjetividade quanto à forma de sua aplicação nos debates e disciplinas acadêmicas.

Então, Stienstra (2000) apresenta os quatro autores que constituiriam a fase que ela vai chamar de “Criando RI Generificadas”, bebendo das fontes dos trabalhos de Enloe (1989) e Runyan e Peterson (1999). A referida autora explica que nessa fase há uma presunção da desigualdade a partir dos aspectos diários vivenciados pelos diferentes gêneros, os autores citados anteriormente também redefinem conceitos como Política, Poder e Cooperação a partir do gênero. Por fim, uma característica marcante desses trabalhos é que a premissa do gênero deve ser vinculada a raça, classe social, renda e região. A análise de gênero segundo Enloe (2014, p. 9) assume uma postura mais incisiva sobre os estudos das Relações Internacionais.

Fazer uma análise de gênero feminista requer investigar o poder: que formas o poder assume? Quem o empunha? Como alguns manejos de poder com gênero são camuflados de modo que nem mesmo se pareçam com poder? Uma análise de gênero feminista exige que se continue a fazer ainda mais perguntas sobre as diferenças de gênero no poder: Quem ganha o quê exercendo uma forma particular de poder infundido pelo gênero? Como são os desafios para o manejo dessa forma de poder? Quando esses desafios são bem-sucedidos? Quando eles ficam bloqueados? [...] uma abordagem feminista e curiosa de gênero para a política oferece muito mais tópicos para investigar porque torna visível o funcionamento completo de uma miríade de formas de poder. (Tradução Nossa).

Pode-se notar também que esses autores e essas autoras buscam compreender as questões de gênero a partir da interseccionalidade, além de defender sua pertinência para com o debate de gênero em Relações Internacionais. Runyan e Peterson (2014, p. 116) afirmam que: “Raça, etnia e discriminação de classe interagem com a discriminação de gênero para exacerbar o ciclo de autoperpetuação da elite masculina que mantém o poder às custas de

todos os outros grupos”. Similarmente, Enloe (2014, P. 354) constrói a conclusão de seu trabalho advogando a favor de uma análise de gênero intersectorial.

Levar a sério a afirmação de que “o internacional é pessoal” significa que as mulheres - em toda a sua diversidade - devem se tornar visíveis, analiticamente visíveis, em nossas investigações de cada uma dessas organizações e nas relações entre elas. Se é verdade que as relações cooperativas e hostis entre governos, corporações e organizações internacionais dependem de construções de mulheres como símbolos, mulheres como provedores de apoio emocional, mulheres como trabalhadoras não remuneradas e mal remuneradas, mulheres como eleitoras e mulheres como símbolo participantes, então não faz sentido continuar analisando a política internacional como se as mulheres fossem uma reflexão tardia. Não faz sentido coletar dados sem gênero sobre refugiados, pessoal de segurança privada, vítimas do terremoto, membros da milícia, executivos de empresas, proprietários de fábricas, jornalistas ou negociadores de paz. Não faz sentido tratar as mulheres como se elas fossem imagens fotográficas atraentes, mas não precisam ser entrevistadas. (Tradução Nossa).

Destarte, as críticas feitas por Stienstra sobre os trabalhos anteriores são de certa forma cessadas com o conceito das RI Generificadas porque, ao contrário dos trabalhos acadêmicos abordados nos parágrafos passados, agora, a ideia de incluir uma agenda de gênero nas Relações Internacionais parte de um princípio de requerer novos métodos de ensino e na busca de recursos de pesquisa alternativos aos tradicionais das teorias *mainstream* da área. Assim, o estudo a partir de uma Teoria Feminista não deveria mais ser uma questão opcional e sim obrigatória e relevante para o melhoramento do campo.

Autoras feministas de Relações Internacionais expõem em suas obras as razões às quais a aplicação de estudos de gênero e de disciplinas voltadas para o tema nos currículos dos cursos mudariam a forma de estudar Política Internacional, Economia Internacional, Segurança, entre outros. Trazer matérias de Gênero e Relações Internacionais seria uma das formas de consolidar a luta pela igualdade de gênero. Tickner (1997, p. 622) argumenta que:

Feministas argumentam, porém, que a ampliação da base a partir do qual o conhecimento é construído, ou seja, incluindo as experiências das mulheres, pode realmente aumentar a objetividade. Argumentando de uma posição de ponto de vista modificada, Sandra Harding explora a questão de saber se a objetividade e o conhecimento socialmente situado são uma combinação impossível. Ela conclui que adotar um ponto de vista feminista na verdade fortalece os padrões de objetividade. Embora exija o reconhecimento de que todas as crenças humanas estão socialmente situadas, também exige uma avaliação crítica para determinar quais situações sociais tendem a gerar as afirmações de conhecimento mais objetivas. Harding defende o que ela chama de "objetividade forte", que estende a tarefa da pesquisa científica para incluir um exame sistemático de crenças de fundo poderosas e tornar estranho o que até agora parecia familiar (Harding, 1991, p. 142-149). (Tradução Nossa).

Com isso, percebe-se que estudar as agendas de Relações Internacionais visando questões de gênero e com temáticas feministas muda a maneira com a qual os padrões acadêmicos e institucionais são construídos. Stienstra (2000) explana o seguinte:

Abordar o gênero no ensino de Relações Internacionais certamente transformará o que ensinamos em RI, quem ensinamos e como ensinamos. Dependendo da

abordagem adotada, pode haver mais ou menos transformação de nós mesmos, de nosso currículo e de nossos alunos. (STIENSTRA, 2000, p. 243).

A explicação sobre a composição atual do poder em esferas públicas e privadas analisadas sobre as lentes generificadas demonstra como essa realidade também faz parte do campo das RI e faz com que a área seja desigual e sexista. Estudar teorias feministas em Relações Internacionais reconstrói a área e diminui suas desigualdades facilitando a entrada e permanência de mais mulheres. Abaixo, Enloe (2014, p. 6) diz:

Perguntar "Onde estão as mulheres?" é motivado pela determinação de descobrir exatamente como este mundo funciona. A escavação informada por feministas é alimentada por um desejo de revelar as ideias, relacionamentos e políticas nas quais os trabalhos de gênero (geralmente desiguais) dependem. (Tradução nossa).

Entretanto, mesmo com diversos trabalhos realizados que comprovam que existe uma relação direta entre a ausência de estudos feministas e a participação feminina dentro dos setores comumente masculinos, muitos dos estudiosos das Relações Internacionais continuam resistindo em aceitar as Teorias Feministas como válidas para o campo. Enloe (2014) argumenta que a visão feminista das RI é posta a margem porque há uma ideia de que ela não contribui para a “*big picture*” das análises internacionalistas.

Seguindo com o pensamento de Enloe (2014) sobre a forma que as questões de gênero trazem à tona problemáticas estruturais as quais envolvem o machismo enraizado na sociedade acadêmica, Fuentes Vásquez (2016, p. 68, tradução nossa) disserta que: “Não deixa de ser curioso que as instituições de educação superior tenham uma aguda capacidade de julgar a sociedade e muito pouca para julgar a si mesmas.” Assim sendo, alguns dos pesquisadores das RI não consideram realista lutar contra toda uma instituição, considerando dessa forma os estudos feministas inúteis de serem observados.

Não obstante, esse argumento é muito limitado, pois, como Enloe argumenta posteriormente, tentar visualizar um cenário sem considerar gênero é desconsiderar uma série de fatores determinantes para compor uma análise verdadeiramente completa da “*big picture*”. Para a aludida autora, “Uma abordagem investigatória feminista expõe uma notável variedade de tipos de poder necessários para fazer o complexo sistema político internacional funcionar da maneira que funciona atualmente.” (ENLOE, 2014, p. 352, tradução nossa).

A lacuna de debates como esses dentro das instituições – e, em especial para esse trabalho, nas universidades públicas brasileiras – corrobora com que ocorra a naturalização do desequilíbrio entre os acadêmicos que alcançam um *status* de maior prestígio, e também entre a quantidade de docentes. Esse fato acontece dentro das Relações Internacionais em parâmetro mundial, e, no Brasil, essa realidade não é diferente. Segundo levantamento

próprio, aproximadamente 35% dos docentes de RI das universidades públicas no Brasil são mulheres, existindo uma predominância masculina no setor.<sup>6</sup>

Sendo assim, a baixa representatividade feminina é uma problemática que se repete em diversos âmbitos, o que demonstra como a questão não é a mulher não poder ou não conseguir ter alguma profissão e sim que para que ela atinja determinadas posições de poder é necessário fazer muito mais esforço para alcançar o seu objetivo e para manter-se nesses cargos. A situação é agravada quando consideradas a etnia, a classe social, se é uma pessoa com deficiência e/ou se é LGBTQI+. Isso sucede por diversas variáveis, uma delas é a imposição coesiva dos papéis sociais, tópico a ser abordado a seguir.

## 2.3 O PAPEL SOCIAL IMPOSTO À MULHER E A DIVISÃO SEXUAL DO TRABALHO

A divisão entre os sexos parece estar ‘na ordem das coisas’, como se diz por vezes para falar do que é normal, natural, a ponto de ser inevitável: ela está presente, ao mesmo tempo, em estado objetivado nas coisas (na casa, por exemplo, cujas partes são todas ‘sexuadas’), em todo o mundo social e, em estado incorporado, nos corpos e nos habitus dos agentes, funcionando como sistemas de esquemas de percepção, de pensamento e de ação. (BOURDIEU, 2012, p. 17).

O trecho trazido na epígrafe dessa seção retrata sobre o que Pierre Bourdieu (2012) discute em sua obra com relação à dominação masculina corporificada nas estruturas sociais. A concepção é de que todos e quaisquer setores e ações da sociedade são sexuadas e partem de ideias pré-concebidas socialmente do gênero. O autor descreve de que forma a violência simbólica impalpável afeta a vivência feminina não somente dentro das relações interpessoais como também debate acerca da imposição social sobre a mulher nas atividades e áreas de conhecimento.

O papel social masculino é compreendido como sendo ligado à imagem do que é tomado como necessário para o âmbito público da sociedade. Aos homens, caberia ser violentos, incisivos, objetivos e fortes, o que os põe como qualificados para atuar em áreas de aspecto exterior. Em paralelo, as mulheres devem se restringir à vida privada, atreladas sempre à ideia de que ser mulher é ser calma, passiva, subserviente e familiar, logo suas atividades precisam corresponder a seus estereótipos. Segundo Bourdieu (2012, p. 41):

Cabe aos homens, situados do lado do exterior, do oficial, do público, do direito, do seco, do alto, do descontínuo, realizar todos os atos ao mesmo tempo breves, perigosos e espetaculares, como matar o boi, a lavoura ou a colheita, sem falar do homicídio e da guerra, que marcam rupturas no curso ordinário da vida. As mulheres, pelo contrário, estando situadas do lado do úmido, do baixo, do curvo e do contínuo, veem ser-lhes atribuídos todos os trabalhos domésticos, ou seja, privados e

<sup>6</sup> Levantamento realizado em dezembro de 2019, a tabela está no Capítulo 3.

escondidos, ou até mesmo invisíveis e vergonhosos, como o cuidado das crianças e dos animais, bem como todos os trabalhos exteriores que lhes são destinados pela razão mítica, isto é, os que levam a lidar com a água, a erva, o verde (como arrancar as ervas daninhas ou fazer a jardinagem), com o leite, com a madeira e, sobretudo, os mais sujos, os mais monótonos e mais humildes. Pelo fato de o mundo limitado em que elas estão confinadas, o espaço do vilarejo, a casa, a linguagem, os utensílios, guardarem os mesmos apelos à ordem silenciosa, as mulheres não podem senão tornar-se o que elas são segundo a razão mítica, confirmando assim, e antes de mais nada a seus próprios olhos, que elas estão naturalmente destinadas ao baixo, ao torto, ao pequeno, ao mesquinho, ao fútil etc.

Assim, o condicionamento social imposto às mulheres desde antes de seu nascimento e durante todas suas vidas cria privações e impasses sobre sua desenvoltura perante as instituições e cargos de poder. Beauvoir (1967, p. 468) acredita que “Pelo fato de pais e professores admitirem que o nível das meninas é inferior ao dos meninos, as alunas de bom grado o admitem igualmente; e efetivamente, apesar da identidade dos programas, sua cultura é, nos colégios, muito menos desenvolvida”.

Ao contrário do que acontece com a maioria dos homens, as mulheres não possuem, geralmente, um incentivo estrutural para almejar a vida pública e para adentrar em áreas tidas como masculinas que, por via de regra, desfrutam de maior prestígio social. Um estudo feito pela Elsevier (AMSTERDAM, 2017, p. 22) afirma que:

Em outras palavras, o talento não é cultivado igualmente entre meninos e meninas em uma idade jovem em todas as disciplinas. O relatório ‘*Why So Few? Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics*’ da Associação Americana de Mulheres Universitárias também descobriram que “estereótipos negativos sobre as habilidades das meninas em matemática podem realmente diminuir o desempenho dos testes das meninas”. Quando as meninas são informadas de que meninos e meninas podem alcançar igualmente em matemática, a diferença no desempenho desaparece. (Tradução nossa).

O “princípio de divisão é ainda aplicado, dentro de cada disciplina, atribuindo aos homens o mais nobre, o mais sintético, o mais teórico e às mulheres o mais analítico, o mais prático e menos prestigioso”, arremata Bourdieu (2012, p. 109). Nesse sentido, deve-se questionar o porquê de as atividades atreladas aos papéis sociais femininos de gênero ser consideradas de menor prestígio social uma vez que tais misteres também são fundamentais para o bom funcionamento social.

O “masculinismo” comentado pelos autores acima é imposto dentro da divisão sexual de trabalho e torna improvável que a resolução para a equidade de gênero dentro do trabalho seja tão somente a inclusão de mulheres em todas as áreas sem que haja uma reforma estrutural e organizacional das instituições públicas e privadas. Porém, não significa que a presença das mulheres nesses espaços não seja importante para a causa feminista, e sim que, atrelada a essa representação, fazem-se necessárias posturas combativas tanto pelas instituições, quanto por parte das mulheres e homens que atuam nesses locais. “Mudar as

regras formais de qualquer instituição é apenas o começo de sua transformação de gênero e, por si só, não é garantia de que a cultura institucional se tornará significativamente menos patriarcal.” (ENLOE, 2014, p. 153).

Nessa perspectiva, a não-manutenção organizacional dessas instituições, a falta de incentivo e a busca por uma suposta neutralidade dos setores de trabalho defendida por parte da família, Igreja e Estado configuram o *status quo* da dominação masculina dentro da sociedade. Pensando nisso, Ventura et al (2017, p. 39) declaram:

Políticos e teóricos políticos modernos proclamaram a imparcialidade e a generalidade do público e, ao mesmo tempo, muito conscientemente consideraram adequado que algumas pessoas – mais especificamente mulheres, não brancos e, às vezes, os não proprietários – devessem ser excluídas da participação nesse público. Se não foi apenas um erro, isso sugere que o ideal do público cívico como expressão do interesse geral, do ponto de vista imparcial da razão, resulta, ele próprio, em exclusão. Ao pressupor que a razão se opõe ao desejo, à afetividade e ao corpo, essa concepção de público cívico exclui aspectos corporais e afetivos da existência humana. Na prática, essa suposição impõe a homogeneidade ao público cívico, excluindo do público aqueles indivíduos e grupos que não se encaixam no modelo do cidadão racional capaz de transcender corpo e sentimento.

Isto posto, em carreiras consideradas de alto nível de prestígio como a política e a diplomacia, ainda que com a maior entrada de mulheres e o aumento das demandas por igualdade de gênero nesses ramos, a constituição estrutural em que estas estão inseridas coíbe uma melhora significativa da representatividade nesses trabalhos. Como dizem Grossi et al (2016, p. 12), ao se referirem ao acontecimento de ter havido uma presidência feminina no Brasil, “O fato de o Brasil ter como chefe de Estado uma mulher não significa, porém, que existe igualdade de gênero na nossa sociedade. Nota-se, então, que, para fortalecer o gênero feminino, o caminho que vem sendo trilhado pelas mulheres é a educação [...]”.

No que diz respeito à carreira diplomática, Delamonica (2014) explica em seu artigo que, com as mudanças ocorrendo na medida em que se altera o paradigma histórico, a visibilidade sobre questões de gênero passam a ser uma variável importante não somente em âmbitos entendidos como femininos, mas também em debates sobre guerra, política e diplomacia. A área diplomática sendo uma dos setores tradicionalmente masculinos torna-se nesse sentido, um objeto de curiosidade já que a presença feminina na carreira era muito escassa, e por vezes até proibida. (DELAMONICA, 2014, p. 10).

Outro fenômeno interessante que acomete as mulheres frente aos homens em carreiras de poder é a falta de apoio do núcleo familiar. Usualmente as mulheres costumam acompanhar seus esposos/companheiros em seus trabalhos, além de fornecerem todo o apoio doméstico, como cuidar dos filhos e fazer a organização da casa, porém, quando do contrário,



os homens não costumam dispor de tanto esforço e atenção para a carreira de suas mulheres.

Um caso interessante em relação a essa problemática é trazido por Zalewski (2006, p. 54):

Um diplomata americano na Grã-Bretanha foi questionado sobre o que ele mais sentia falta em casa. Sua resposta foi: “Um bom hambúrguer”. A resposta de sua esposa foi: “Meu trabalho”. A maioria dos delegados riu (Zalewski 1996: 347). No entanto, a piada evidencia a natureza poderosa da diplomacia de gênero e os sacrifícios que inúmeras mulheres fizeram para adaptar seus casamentos e vidas para se encaixar nas carreiras de seus maridos e a contribuição significativa (não remunerada e negligenciada) que essas atividades femininas fizeram para o funcionamento dos governos e as relações interestaduais. (Tradução nossa).

Relacionada com essa estrutura sexista e considerada como uma profissão de prestígio, a carreira acadêmica não é muito distinta do que se desenrola nas outras áreas. A produção de saber é imprescindível para que haja poder, a ciência tem a capacidade de criar novos padrões de vida e de mudar arranjos sociais. Dessa forma, a Academia compõe-se de maneira elitista, branca e machista. Barreto (2014) faz a conexão entre a obra de Bourdieu e o reflexo dessa dominação masculina dentro da Academia.

Conforme enfatizado por Pierre Bourdieu no livro *A Dominação Masculina*, de 1999, tanto o sistema de ensino, como a própria cultura são frutos de uma socialização androcêntrica, que hierarquiza o masculino sobre o feminino, configurando violência e dominação simbólicas permanentes, na medida em que são reproduzidas inconscientemente na própria dinâmica educacional. Desse modo, há um desafio posto que é o de transformar as práticas, inclusive dentro das próprias instituições de ensino superior, no sentido de valorizar saberes e de quebrar preconceitos na oferta das mesmas oportunidades para homens e mulheres. (BARRETO, 2014, p. 44).

Em pontual, no Brasil a entrada e saída de mulheres na graduação passa a quantidade de homens, de acordo com o sítio eletrônico BBC (2020), enquanto 18% dos homens brasileiros de 25 a 34 anos têm ensino superior, essa porcentagem sobe para 25% entre as mulheres da mesma faixa etária. Esse fenômeno é comum em vários países do mundo, incluindo alguns países da América Latina. Então, se mais mulheres se formam o que explica a desproporção entre homens e mulheres na carreira acadêmica?

Tal impasse pode ser respondido da seguinte forma: a Academia não é pensada para mulheres. Principalmente as mulheres não-brancas, periféricas, mães, em suma, o âmbito acadêmico é feito e continua se mantendo com a imagem e semelhança dos detentores de poder, homens brancos, cisgêneros e de alta classe social. Para Grossi et al (2016, p. 13-14),

De acordo com o Centro de Gestão e Estudos Estratégicos em Ciência, Tecnologia e Inovação (CGEE), o Brasil é pioneiro entre os países que conseguiram alcançar esse marco histórico da igualdade de gênero no nível mais elevado da formação educacional, o doutorado, o que ocorreu a partir do ano de 2004. Apesar desses avanços, a inserção das mulheres no mundo da ciência ainda enfrenta obstáculos. Gilda Olinto chama a atenção para o fato de que se mantêm as diferenças entre homens e mulheres no que diz respeito à sua inclusão nos diversos campos profissionais e no campo científico. Exemplo disso é a Academia Brasileira de Ciências, entidade que congrega os mais eminentes cientistas do Brasil nos campos

das Ciências Matemáticas, Físicas, Químicas, da Terra, Biológicas, Biomédicas, da Saúde, Agrárias, da Engenharia e Sociais: de seus 896 membros afiliados, apenas 117 são mulheres.

No que se refere às Relações Internacionais em específico, apesar da disparidade entre os gêneros não ser tão gritante quanto em outras áreas, como nas Ciências Exatas citadas acima, as dificuldades que são impostas estruturalmente para as mulheres as encaixam dentro do ramo acadêmico nas RI. De acordo com Baccarini et al (2019, p. 367) ao realizarem entrevistas com várias acadêmicas de Relações Internacionais no Brasil:

[...] no Brasil, os funcionários das universidades públicas são nomeados por meio de processos licitatórios, ostensivamente neutros em termos de gênero, algumas mulheres relataram uma sensação de desvalorização no curso desses processos, com o gênero identificado como constrangedor fator. Uma entrevistada da pesquisa relatou que ela foi rejeitada por um cargo público específico, apesar das qualificações superiores, e foi informado que isso acontecia porque o ambiente de trabalho era mais adequado aos homens e "não era a vez dela". Somente homens foram nomeados, embora houvesse um equilíbrio de gênero entre os candidatos. (Tradução nossa).

Em conclusão, os papéis sociais e sua reprodução na divisão sexual do trabalho são importantes para entender a maneira que se desenvolve a desigualdade de gênero nas Relações Internacionais no Brasil. Os problemas causados para as mulheres da área por consequência dessa questão vão desde a dificuldade para ingressar e se manter em uma pós-graduação até casos mais graves como assédio sexual e discriminação, tais questões serão melhor discutidas ao longo do próximo capítulo.

### **3 A DESIGUALDADE DE GÊNERO NA ACADEMIA DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS**

Como evidenciado no capítulo anterior, as trajetórias na carreira acadêmica não são proporcionais entre homens e mulheres. Ao entrar no âmbito da educação superior enquanto docentes, o impacto das desigualdades sociais de gênero mostram-se muito evidentes para com as mulheres. Nesse contexto, a realidade de Relações Internacionais (RI) também está inserida nessa problemática, e esse capítulo discorre sobre a perspectiva da desigualdade de gênero na área acadêmica de RI.

A primeira seção busca trazer a conjuntura da Academia de RI de uma forma geral, explicitando assim como a área tende a se comportar perante questões de gênero no ramo acadêmico. Com isso, o segundo tópico debate a problemática de gênero mais minuciosamente a partir de uma ótica brasileira com informações quantitativas e bibliográficas referentes à questão no país e a apresentação de dados coletados com base na aplicação de um questionário respondido por 35 docentes e mulheres de universidades públicas brasileiras.

#### **3.1 O CENÁRIO DA ÁREA ACADÊMICA DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS E A REPRESENTAÇÃO FEMININA**

Ao buscar compreender sobre de gênero dentro da Academia de Relações Internacionais, a leitura sobre o impacto da estrutura social nas instituições ajuda a destrinchar a maneira que a área se formou. Conceitualizando, o autor Sirinelli (2003) argumenta que o domínio dos meios intelectuais é cada vez mais determinante na detenção do poder político. A assimétrica distribuição desse poder do “gerar conhecimento”, de produzir e determinar o bem-estar dentro da área acadêmica também parte do sexismo na sociedade. Destarte, Peterson e Runyan (2014, p. 119) explanam que as instituições geralmente associadas ao poder são definidas como "o mundo de um homem", são masculinistas por haver traços de comportamento considerados estereotipadamente masculinos como ambição, liderança, racionalidade, etc; horários coniventes com horários para homens (aula e reuniões à noite, por exemplo, dificultam a vida de professoras que são mães); as questões de maior importância não são aquelas mais imediatamente relevantes para a vida da maioria das mulheres.

Esses obstáculos condicionam as mulheres acadêmicas a serem entendidas com mais frequência como intrusas, não como colegas. A esfera de dominação masculina que permeia o

meio acadêmico reproduz um pressuposto de visões machistas e compõe o chamado “teto de vidro”, a barreira invisível que dificulta a ascensão feminina em instituições predominantemente masculinas. Citando Peterson e Runyan (2014, p. 120):

A difusão dos pressupostos masculinistas, das visões de mundo androcêntricas e do humor sexista e heterossexista apresenta obstáculos formidáveis. Por estarmos tão saturados de suposições de gênero, esses obstáculos normalmente não são reconhecidos ou não são levados a sério como os pilares que sustentam o privilégio e o poder masculinos - às custas da participação das mulheres. (Tradução Nossa).

Em suma, estereótipos de gênero geram muitos atrasos institucionais que contribuem para a desigualdade entre homens e mulheres em diversos âmbitos educacionais e em especial para este trabalho, na Academia de RI. Uma amostra dessa realidade é exposta no artigo de Colgan (2017), trazendo uma coleta de dados usando duas amostras de programas de pós-graduação do curso de RI em 42 universidades americanas, uma com 42 programas contendo 3.343 palestras e a outra com 73 programas contendo 4.148 palestras, avaliando a quantidade de estudantes, docentes, citações e recomendações por gênero na área. De acordo com ele, a American Political Science Association (APSA) calculou que mais de 50% de todos os estudantes de graduação e 42% dos estudantes de pós-graduação em Ciência Política são do sexo feminino, enquanto apenas 26% dos docentes são mulheres (COLGAN, 2017, apud APSA 2004, SEDOWSKI e BRINTNALL, Brintnall, 2007). É interessante mencionar outro dado visto no trabalho de Colgan: na Ciência Política, as mulheres têm menos probabilidade de escolher a RI como um campo comparativamente com aos homens (Colgan, 2017, apud SEDOWSKI e BRINTNALL, 2007).

Quanto à quantidade de mulheres citadas e recomendadas analisadas por Colgan (2017), na amostra 1 de sua pesquisa 73,5% de autores masculinos foram atribuídos nas disciplinas desde 2000 a 2016. Ademais, de oito programas ministrados por professoras, 78% era a composição de homens nas ementas do curso. Já nos programas de 34 professores homens, a porcentagem subiu para 84% de homens indicados no conteúdo. A análise da amostra 2 demonstrou resultados distintos, com 71,5% de homens compondo as leituras das docentes femininas e 79,1% autores masculinos nas ementas dos professores. Segundo o autor, as mulheres atribuem 36% a mais leituras femininas.

Avaliando dados sobre as disciplinas de RI e suas ementas no Reino Unido e nos Estados Unidos, Phull et al (2019) analisaram as listas de leitura do currículo do Departamento de Relações Internacionais da London School Of Economics (LSE) no curso de graduação dos anos de 2015 e 2016. O levantamento de dados dos autores mostra que 79,2% dos textos atribuídos, artigos de periódicos, livros ou capítulos, são escritos exclusivamente

por autores do sexo masculino. Os 20,8% restantes têm pelo menos uma autora, dessa maneira os textos exclusivamente femininos representam 14,2%. Logo, as autoras têm menos chance de serem incluídas nos programas de RI do que os acadêmicos homens.

Há também uma divisão relacionada às disciplinas ministradas em RI, é observado por Colgan que a composição dos cursos ocorra com homens na cadeira de matérias “de homem” como cursos de defesa, segurança, enquanto as mulheres tendem a ministrar cursos de não segurança, como direitos humanos, por exemplo. (COLGAN, 2017, p. 458). Abaixo, a Tabela 1 produzida pelo autor resume as informações:

**Tabela 1 – Divisão de Disciplinas de Relações Internacionais por gênero**

<p><i>Table 1</i>  <b>Number of Each Course Type in the Dataset,  by Gender of Instructor</b></p>			
<b>Course Type</b>	<b>Female</b>	<b>Male</b>	<b>Grand Total</b>
Security	11	13	24
Comprehensive	5	3	8
IO and Law	12	8	20
IPE	6	7	13
Other	1	7	8
Grand Total	35	38	73

Fonte: COLGAN (2017, p. 458).

Maliniak et al (2013) também contribuíram para a contabilização de dados referentes ao tema gênero e Academia de Relações Internacionais. Os autores realizaram um estudo de três mil jornais diferentes de RI para quantificar as citações entre homens e mulheres dentro da área. Os dados revelaram que as mulheres em RI citam seu trabalho significativamente menos do que os homens. Entre os artigos de autoria única, os artigos de autoria masculina apresentaram uma média de 0,4 autocitação, enquanto os artigos de autoria de uma mulher autocitam 0,25 artigo. (MALINIAK ET AL, 2013, p. 915, tradução nossa). Os autores acreditam que as citações de artigos de homens tendem a citar artigos de autoria masculina mais do que artigos de autoria feminina e as mulheres tendem a citar artigos de autoria feminina, apesar de não terem conseguido coletar dados referentes a essa afirmação, mas essa questão acabou sendo comprovada por Colgan (2017) como visto acima. Isso sugere que há uma tendência da presença feminina enquanto produtoras de trabalhos científicos aumentarem a contagem das citações simplesmente por serem membros da área.

Tanto Colgan (2017) quanto Maliniak et al (2013) ressaltam a importância de haver um debate institucional nos departamentos de RI nas universidades e institutos de produção científica sobre preconceitos de gênero no âmbito acadêmico. A falta de mulheres nas ementas das disciplinas, a assimetria entre as citações de autoras e autores, a tendência das divisões sexistas nas disciplinas e matérias ensinadas são pontos que afetam a entrada e permanência de mais mulheres na área. Uma pesquisa realizada em 2015 por Fattore (2018, p. 14), analisando os anos e políticas de inclusão de gênero em instituições da Academia de Relações Internacionais estadunidenses de 1995 a 2006 indica que a posição da mulher acadêmica de RI quase não mudou, o resultado foi que as mulheres do campo têm mais instabilidade, ganham menos e lidam algumas vezes com assédios sexuais e discriminação no trabalho.

Para Pyke (2018), o problema na Academia é a lacuna de valorização da diversidade acadêmica, ao invés das universidades de ensino superior buscarem assimilar as particularidades e vivências de seu corpo docente a maioria acaba impondo e valorizando mulheres que buscam se assemelhar a modos de produção masculinos.

Então, o problema das mulheres é que elas não são homens. Quase se pode ouvir o professor Henry Higgins dizendo a seu bom amigo, o coronel Hugh Pickering, no clássico *My Fair Lady*: “Por que uma mulher não pode se parecer com um homem? Os homens são tão agradáveis, tão fáceis de agradar. Sempre que você estiver com eles, você está sempre à vontade” (Reel Classics 2010). Se ao menos uma mulher pudesse ser mais parecida com um homem, não haveria desigualdade de gênero. A mensagem é que somente quando devidamente assimiladas as mulheres terão sucesso como os homens. (PYKE, 2018, p. 10).

À vista desses dados e citações, percebe-se como a deficiência sobre a desigualdade de gênero no campo acadêmico de RI é um problema generalizado do campo de estudo em si. Na seção seguinte, essa realidade é avaliada a partir da conjectura da Academia Brasileira de Relações Internacionais.

### 3.2 QUESTÕES DE GÊNERO NA CARREIRA ACADÊMICA DE RI NO BRASIL

No Brasil, a desproporção entre homens e mulheres como docentes de ensino superior não demonstra ser muito discrepante, segundo o Censo da Educação Superior de 2006<sup>7</sup>, na docência, dos 384.094 docentes da Educação Superior em exercício, 45,5% são mulheres. No entanto, no que concerne ao Ensino Básico, a realidade é de uma representação de 80% por parte das professoras nessa etapa. (INEP, 2018). Essa diferença entre o ensino superior e o

<sup>7</sup> Devido à indisponibilidade de informações mais recentes, não foi possível localizar dados mais novos referentes a essa informação em específico.

Ensino Básico no Brasil tem raízes históricas, Louro (1997) explica que o Brasil, antes de permitir o ingresso de mulheres no magistério contava com uma maioria masculina no setor educacional em geral. No entanto, houve uma reprodução da hierarquia doméstica brasileira, a qual as mulheres ficavam nas salas de aulas e exerciam as funções mais primárias do ensino, enquanto os homens controlavam o sistema, em cargos de poder administrativos nas instituições escolares, de poder políticos e até mesmo ministrando aulas na instância de ensino mais complexo e socialmente valorizado, o ensino superior.

Dessa maneira, as universidades brasileiras formam-se sob um molde masculinizado, o qual inibe o ingresso e crescimento das acadêmicas dentro do universo acadêmico. Conforme Moschkovich e Almeida (2015, p. 756-757):

O formato geral da carreira, a remuneração recebida em cada nível e os interstícios obrigatórios entre um nível e outro são objeto de regulamentação geral, válida para toda a universidade. Exigências específicas para a promoção em termos de produção científica, carga didática e orientação de alunos são fixadas pelas unidades de ensino e pesquisa e aprovadas pelo Conselho Universitário. [...] Estudos sobre o uso do tempo por indivíduos do sexo feminino e masculino no Brasil mostram que as primeiras gastam mais tempo com o trabalho doméstico mesmo quando recebem uma alta renda, quando são chefes de família e quando têm uma ocupação remunerada, enquanto os últimos gastam menos tempo mesmo quando não são chefes de família ou não têm uma ocupação remunerada (Ipea, 2012).

Assim, ao avaliar as questões que permeiam a estruturação desigual das instituições educacionais brasileira, Louro (1997) destaca também o tópico da incompatibilidade da vida doméstica com a vida profissional feminina como um dos fatores de peso para a dificuldade em progredir academicamente. A autora expõe que o “culto da domesticidade” se constituiu no século XIX e representa a construção de vínculos entre o espaço doméstico e a mulher brasileira com uma espécie de admiração, as mulheres deveriam ser um pacote completo onde a ordem social e o papel de esposa, de dona de casa, são entendidos como virtudes para uma mulher. No entanto, esse papel social não é atribuído aos homens na sociedade brasileira, por conseguinte, as universidades não levam em consideração a jornada doméstica cobrada de forma muito mais intensa para mulheres do que para homens. Analisando o projeto *Parent in Science*, o artigo de Souza et al (2019) traz a informação de que “81% das mães havia sentido um impacto negativo da maternidade em suas carreiras e que 54% delas era a única responsável pelo cuidado com os filhos (Boueri, Assis, 2018).” (SOUZA ET AL, 2019, p. 6).

Nesse sentido, Tavares et al (2015) dizem que as mulheres na Academia tem que persistir com mais afinco enquanto docentes e pesquisadoras ao perceberem o andocentrismo no modo que as instituições de ensino superior estão configuradas. Os autores também trazem as ideias de Aquino (2006), a qual explica que a falta de mulheres integrando bancas de

seleção e como palestrantes em eventos acadêmicos são ocasionadas pela desigualdade de gênero e reforçam esse ciclo de exclusão, pois a baixa representatividade feminina nesses espaços corrobora com a dificuldade no ingresso e progressão de carreira.

Em complemento a essa afirmativa, Tavares et al (2015) explanaram dados referentes à participação de mulheres nos Comitês de Assessoramento do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Em 2013 estavam cadastrados, de acordo com as informações disponíveis no site do CNPq (CNPq, 2013b), 48 comitês, nos quais 33% eram mulheres e 67% eram homens. Nesses comitês, somente 23% tinham em sua composição uma predominância feminina. Havia também uma paridade entre homens e mulheres em dois comitês, os demais comitês, 73% eram compostos por uma maioria masculina. (TAVARES et al, 2015, p. 72).

Desta forma, a situação na área de RI é apresentada por Mendes e Figueira (2017) que compilaram alguns dados de cursos de pós-graduação. De acordo com os autores, no período de 2006 a 2016, as mulheres foram responsáveis por 46,7% das teses de mestrado, porém, somente 30,5% foram orientadas por mulheres. No tocante sobre as teses de doutorado defendidas por mulheres, o percentual foi de 36,9%, sendo 23,4% supervisionadas por mulheres. Ainda assim, de 592 professores em programas de pós-graduação, 207 eram do gênero feminino. Ademais, 50,8% dos artigos publicados em 15 periódicos foram escritos por mulheres, no entanto os autores sinalizam a questão das submissões dos trabalhos para periódicos em grande parte não serem presenciais, o que pôde levar ao desconhecimento dos avaliadores de periódicos sobre o gênero das acadêmicas.

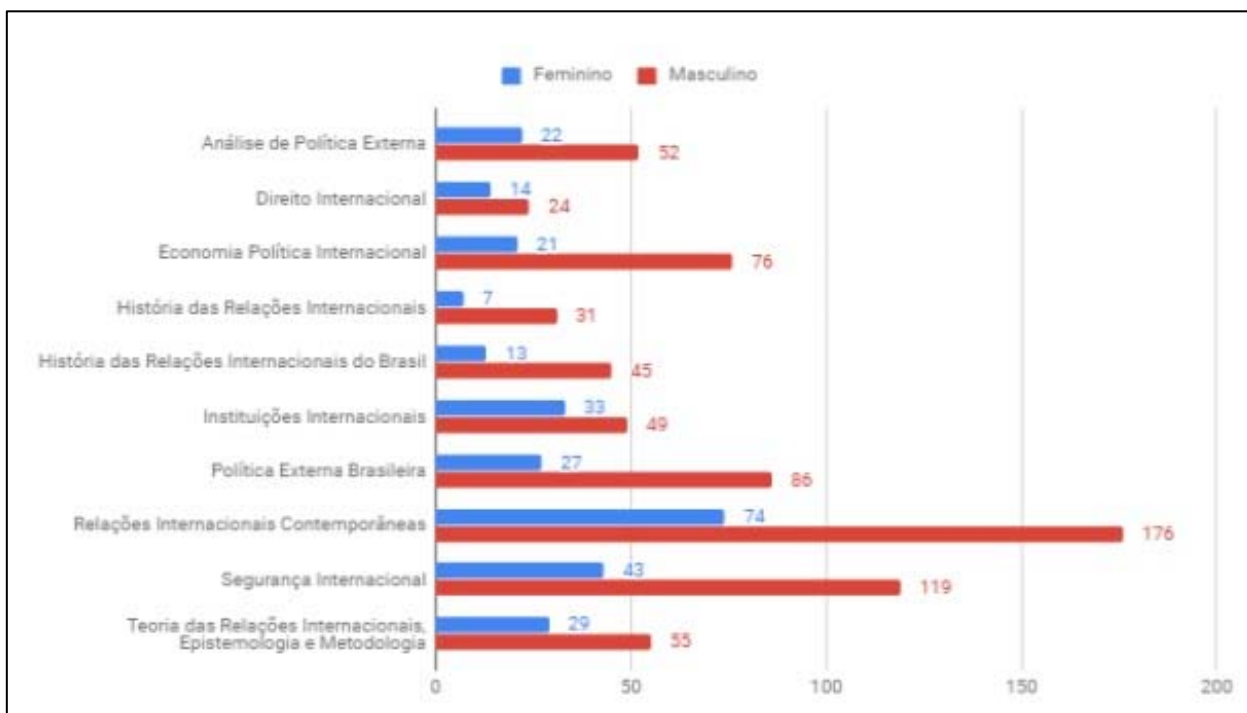
Voltando para a problemática vista na seção anterior sobre a divisão sexual nas disciplinas, Souza et al (2019) aprofundam o debate sobre a participação das mulheres na produção acadêmica na área de RI no Brasil a partir de uma análise das revistas Contexto Internacional e Revista Brasileira de Política Internacional (RBPI), consideradas entre as principais do país. Em comparação com os dados referentes à quantidade de mulheres em disciplinas de RI que Colgan (2017) realizou e que foram expostos anteriormente nesse capítulo, Souza et al (2019) demonstram que há uma semelhança no cenário das RI no Brasil:

As áreas que apresentam maior proporção de publicações femininas trazem abordagens que são mais interdisciplinares (Direito Internacional, Análise de Política Externa, Relações Internacionais Contemporâneas, Instituições Internacionais e Teoria das Relações Internacionais). (SOUZA et al, 2019, p. 11).

Para ajudar a visualizar essa distribuição de artigos por gênero e por disciplinas, Souza et al (2019) confeccionaram o seguinte gráfico:



**Gráfico 1 – Análise quantitativa de Gênero e área de publicação nas revistas acadêmicas de RI no Brasil.**



Fonte: Souza et al (2019, p. 12).

Além disso, os autores perceberam uma melhora na quantidade de número de artigos publicados e a expansão da área de RI no Brasil, mas apesar disso a proporção entre o número de trabalhos publicados entre homens e mulheres permanece desigual, e essa assimetria teve um aumento em 2014 e 2017. Souza et al (2019, p. 9) afirmam que é possível perceber que as linhas de crescimento de publicação de ambos os gêneros permanecem praticamente paralelas ao passar dos anos avaliados, o que estabiliza ou até piora a estrutura desigual.

Sobre a carreira docente de RI, durante a confecção para o projeto de pesquisa que norteou este trabalho, levantamos dados sobre a quantidade de mulheres e homens nos departamentos das universidades públicas do Brasil em dezembro de 2019. A quantificação dos dados para a criação da tabela foi realizada a partir da contagem do corpo docente utilizando os sites oficiais das respectivas universidades. Foram considerados professores tanto da graduação quanto da pós-graduação (quando oferecida pelas universidades pesquisadas), sem distinção entre docentes efetivos ou substitutos. No total, aproximadamente 35% são compostos por mulheres, conforme exposto abaixo.

**Tabela 2 – Quantificação do corpo docente nas universidades públicas brasileiras em 2019 nos cursos de RI.**

<b>Universidades</b>	<b>Professores (Homens e mulheres)</b>	<b>Mulheres</b>
USP - Universidade de São Paulo	45	18
UNB - Universidade de Brasília	25	9
UFRJ - Universidade Federal do Rio de Janeiro	59	23
UFRGS - Universidade Federal do Rio Grande do Sul	59	17
UFMG - Universidade Federal de Minas Gerais	46	14
UNESP - Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho	13	5
UFU - Universidade Federal de Uberlândia	23	6
UFF - Universidade Federal Fluminense	20	0
UERJ - Universidade do Estado do Rio de Janeiro	16	9
UFPB - Universidade Federal da Paraíba	16	6
UFSC - Universidade Federal de Santa Catarina	25	10
UFABC - Fundação Universidade Federal do Abc	31	11
UNIFESP - Universidade Federal de São Paulo	17	9
UFPel - Universidade Federal de Pelotas	10	4
UFSM - Universidade Federal de Santa Maria	26	5
UNIPAMPA - Fundação Universidade Federal do Pampa –	16	5

Unipampa		
UEPB - Universidade Estadual da Paraíba	11	5
UFRRJ - Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro	23	9
UFS - Universidade Federal de Sergipe	10	3
UFGD - Fundação Universidade Federal da Grande Dourados	11	2
UNILAB - Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira	16	7
UNILA - Universidade Federal da Integração Latino-Americana	11	3
UNIFAP - Universidade Federal do Amapá	12	8
UFT - Fundação Universidade Federal do Tocantins	12	4
FURG - Universidade Federal do Rio Grande	20	7
UFRR - Universidade Federal de Roraima	13	4
UFG - Universidade Federal de Goiás	8	4
<b>TOTAL</b>	594	207
<b>TOTAL (%)</b>	100%	34,85%

Fonte: Elaboração Própria.

No que tange às pesquisas já produzidas sobre a questão de gênero entre os docentes de Relações Internacionais no Brasil, o artigo de Baccarini et al (2019, p. 372) compilou dados em junho e julho de 2017 com professores do ensino superior de RI no país. De acordo com as autoras:

As perguntas foram baseadas na Pesquisa sobre Mulheres na Profissão de Estudos Internacionais do CSW/WCIS de 2015 (Hudson et al, 2016), e adaptado para o

contexto brasileiro. O inquérito foi desenvolvido a pedido das MulheRIs<sup>8</sup> e conduzido online, com o apoio das ABRI e da MulheRIs. Segundo, no 2º semestre de 2017, pedimos a departamentos de RI e afins de 25 universidades públicas e 62 privadas que nos fornecessem informações sobre a composição do corpo docente. 10 de dezembro de 2017, recebemos respostas de 29, a maioria instituições de ensino superior públicas. (Tradução Nossa).

Portanto, um dos temas abordados na pesquisa foi sobre a desqualificação profissional ocasionada por preconceito de gênero. Segundo as autoras, houve entrevistadas que relataram ter seus trabalhos rechaçados por se tratarem de pesquisas na linha dos estudos de gênero e entre as mulheres que responderam a pesquisa, repetindo aqui os dados citados na introdução deste trabalho, 68% relataram não ser levadas a sério por causa de seu gênero e 50% por causa de sua profissão atividades haviam sido desvalorizadas por causa de seu gênero. (BACCARINI ET AL, 2019).

Consequentemente, essa depreciação sobre o trabalho das mulheres que são docentes prejudica que elas cresçam em cargos de chefias e reitorias. Pensando nisso, as autoras elaboraram uma tabela comparativa (Tabela 3) com as declarações das pessoas que responderam quais cargos ocupavam dentro dos espaços acadêmicos de RI. O resultado demonstra que quanto maior o poder do cargo, menos mulheres ocupam esses locais.

**Tabela 3 – Ocupação dos cargos acadêmicos administrativos (função e gênero)**

Table 3: Occupation of administrative positions, academic staff only		
Position	Male (Total 56)	Female (Total 87)
Rector	0	0
Vice-rector	3 (5.3%)	0
Centre director	1 (1.7%)	3 (3.4%)
Centre vice-director	0	0
Head Department	8 (14.2%)	6 (6.8%)
Vice-head department	1	1
Graduate coordinator	7 (12.5%)	11 (12.6%)
Graduate vice-coordinator	4 (7.1%)	12 (13.8%)
Undergrad coordinator	15 (27%)	28 (32%)
Undergrad vice-coordinator	8 (14.2%)	12 (13.7%)
Source: created by the authors.		

Fonte: Baccarini et al (2019, p. 380).

<sup>8</sup> "O grupo MulheRIs tem como objetivo reunir mulheres para promover a igualdade de gênero na academia de Relações Internacionais do Brasil." Ver mais em: [https://www.facebook.com/grupomulheRIs/?ref=page\\_internal](https://www.facebook.com/grupomulheRIs/?ref=page_internal). Acesso em: 28 jan. 2021.

O ponto seguinte que é retratado durante o artigo de Baccharini et al (2019, p. 384-385) é relacionado à discriminação de gênero através de atitudes, falas, piadas sexistas, e até mesmo assédio físico e sexual. Abaixo, o trecho que expõe esse problema:

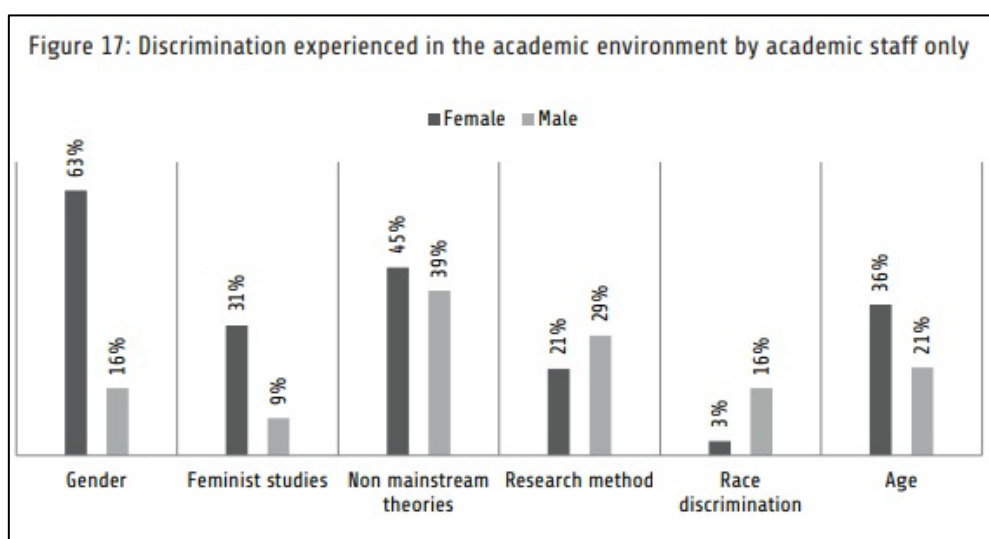
Quando questionados sobre sua compreensão pessoal do comportamento sexista, quase 90% dos entrevistados concordaram sobre a natureza do comportamento inadequado no ambiente acadêmico [...] Também exploramos as experiências pessoais de acadêmicas que sofreram ou testemunharam casos de sexismo, revelando aspectos importantes das experiências femininas na academia de RI brasileira. Cerca de 66% das mulheres entrevistadas relataram que, ocasionalmente ou frequentemente, experimentaram piadas sexistas, ou incidentes de mulheres não serem levadas a sério por causa de seu gênero. (Tradução Nossa).

Os dados sobre a experiência de assédio sexual surgem em seguida. Dos entrevistados que confirmaram ter sofrido tais situações, aproximadamente 51% das mulheres falaram que buscaram ignorar os incidentes, em contraste, 26% dos entrevistados homens também decidiram relevar. Diz Baccharini et al (2019, p. 388):

A maioria das entrevistadas relatou ter conversado com outros colegas sobre os incidentes em questão, e apenas um homem iniciou uma ação judicial. Isso está de acordo com o achado de Monroe et al (2008) de que os mecanismos legais não são empregados porque seus benefícios potenciais não são claros, enquanto os custos são altos e reais. (Tradução Nossa).

As autoras produziram um gráfico com as respostas sobre as discriminações vivenciadas por esses docentes de RI no Brasil. Elas separaram os relatos por gênero, raça, estudos feministas, teorias não-mainstream, método de pesquisa, discriminação racial e idade:

**Gráfico 2 – Discriminação no ambiente acadêmico de RI no Brasil**



Fonte: Baccharini et al (2019, p. 383).

Nas considerações finais, Baccharini et al (2019) reforçam o discurso sobre a necessidade de haver pesquisas voltadas para a desigualdade de gênero no âmbito de RI no Brasil. As autoras defendem que a pesquisa sobre o assunto contribui para a retaliação da

discriminação e assédio, além de ajudar a modificar positivamente a dinâmica de gênero dentro de Relações Internacionais. Assim sendo, com o objetivo de agregar com o que Baccarini et al (2019) reuniram sobre a realidade das docentes e pesquisadoras de RI no Brasil, a próxima seção apresenta uma amostragem dos dados que foram compostos para este presente trabalho.

### 3.2.1 Análise dos dados do questionário

Em decorrência da necessidade de reunir uma maior quantidade de dados referentes à questão de gênero na docência de Relações Internacionais no Brasil foi aplicado um questionário<sup>9</sup> de produção própria. Assim, o público alvo que respondeu foram professoras de RI de universidades públicas brasileiras no ano de 2019. Ao todo, 35 docentes de diferentes instituições e regiões do país responderam, garantindo anonimato e a não exigência de respostas obrigatórias a todas as perguntas. As questões elaboradas têm como fim a compreensão da realidade das professoras dentro da área de RI no Brasil e o questionário também é um meio de levantar dados e realizar estatísticas comparativas através das respostas adquiridas. Destarte, a exposição dos dados será dividida em dois tópicos principais: Representatividade Feminina na docência e Discriminação de Gênero.

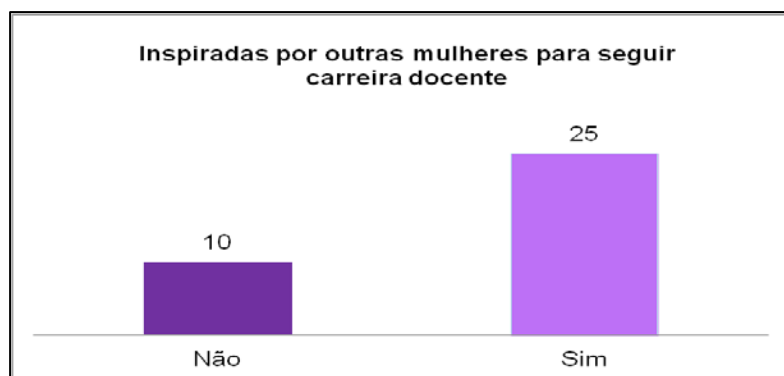
### 3.2.2 Representatividade Feminina

Quando os membros marginalizados do grupo são capazes de falar por si próprios, eles são mais capazes de representar seus pontos de vista. Sua presença também confere legitimidade ao procedimento. Portanto, os esforços para garantir a representação descritiva, ou a presença corporal de membros de grupos marginalizados, ajudam a garantir que o produto final reflita a perspectiva do grupo marginalizado (Williams 1998; Young 2000; Mansbridge 1999). (WELDON, 2006, p. 75).

A citação de Weldon (2006) discorre sobre a importância da presença das minorias em espaços onde o masculino é hegemônico. Na carreira docente de RI, a participação das mulheres é essencial para que haja a reestruturação não somente da profissão como também da área de RI em si. Ao responderem a pergunta “Você se inspirou em outras mulheres para escolher a carreira docente?”, 71,43% das professoras afirmam que alguma mulher as induziu a optar pela docência.

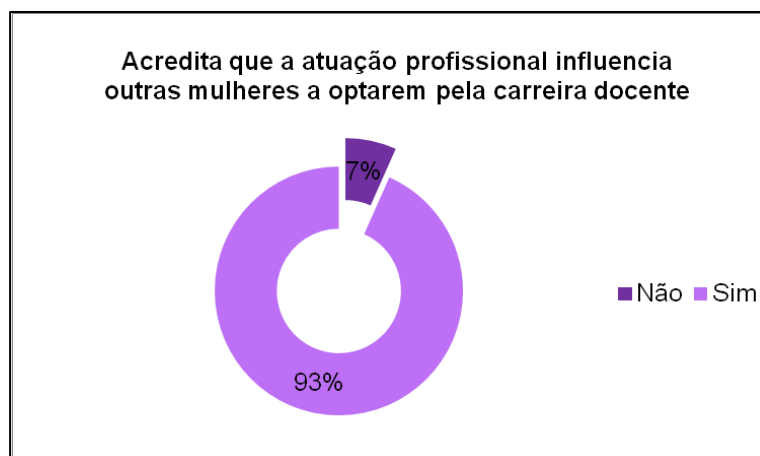
---

<sup>9</sup> Perguntas do questionário encontram-se no Apêndice A.

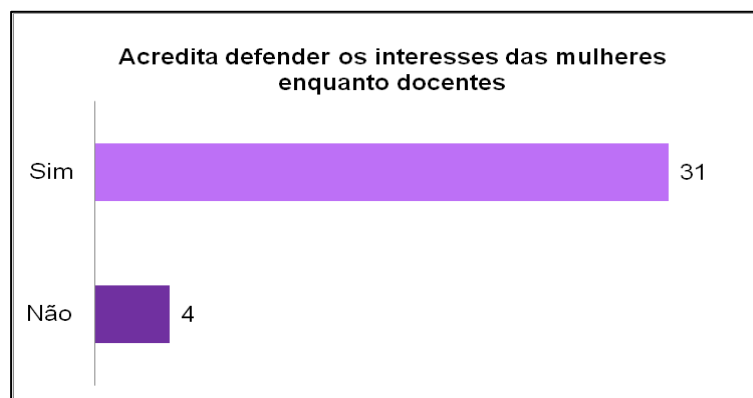
**Gráfico 3– Influência de mulheres na escolha da carreira docente.**

Fonte: Elaboração Própria.

Com isso, as docentes também indicaram que consideram sua atuação como uma influência para a inserção de outras mulheres dentro do campo acadêmico de RI no Brasil. Também creem, em sua maioria, defender os interesses femininos a partir do seu trabalho, as quantificações estão representadas nos gráficos abaixo respectivamente.

**Gráfico 4 – Atuação profissional como forma de influenciar outras mulheres.**

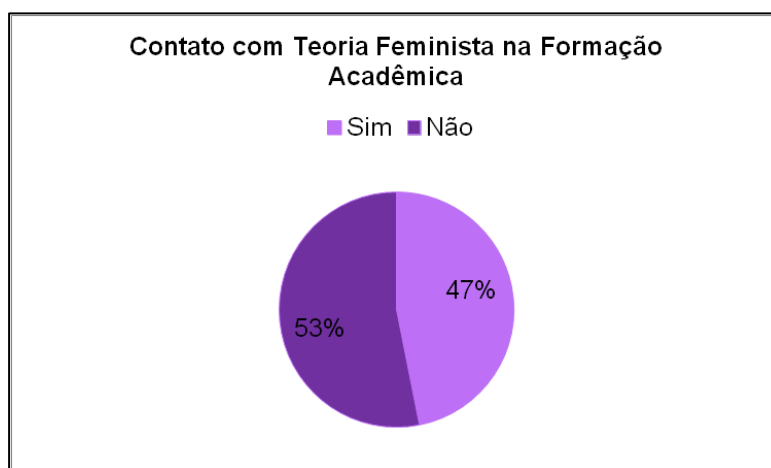
Fonte: Elaboração Própria.

**Gráfico 5 – Defende os interesses femininos na atuação profissional.**

Fonte: Elaboração própria.

É interessante ressaltar que durante a análise do questionário percebe-se uma conexão entre a falta de contato com teorias feministas e estudos de gênero durante a formação acadêmica das professoras e a carência de representatividade que as mesmas sentiam enquanto discentes. Mais da metade não teve contato com nenhum tipo de conteúdo de gênero, enquanto outra parcela teve contato esporádico, mas em sua maioria não foi uma lente de estudo tão ensinada quanto às teorias *mainstream* das RI.

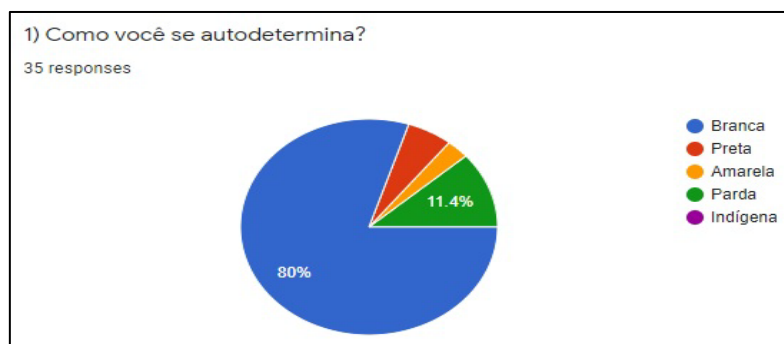
**Gráfico 6 – Teoria Feminista durante a formação acadêmica.**



Fonte: Elaboração Própria.

Isto posto, cabe salientar que a representatividade feminina não deve ser desvinculada de questões étnicas. Como será abordado no próximo capítulo partindo de uma observação mais detalhada, a presença de mulheres não-brancas enquanto docentes de RI é muito inferior quando em comparação com a maioria das professoras que são brancas. Como dito por uma das docentes em uma de suas respostas ao formulário, “deve-se desconstruir a ideia de que as instituições são neutras. São androcêntricas, racistas e cis-heteronormativas.” Abaixo, gráfico com a porcentagem das autodeclarações étnicas das mulheres que responderam a pesquisa:

**Gráfico 7 – Autodeterminação de etnia das docentes.**



Fonte: Gráfico de reprodução automática do Google Forms baseado nas respostas do questionário aplicado.



Para 14,29% das docentes, a área acadêmica de RI deveria ter a urgência em buscar um debate interseccional de gênero em RI. Alguns dos trechos abaixo são respostas das professoras relativas à defesa de uma inserção mais equitativa:

Apesar de a temática estar sendo cada vez mais abordada, há grandes disparidades que ainda são perceptíveis em relação ao gênero, principalmente no que diz respeito a outros fatores interseccionais.

É preciso ter, a meu ver, não apenas maior inserção da mulher em todos os âmbitos da universidade, mas uma exigência, inclusive legal, de busca por igualdade. É necessário maior engajamento das próprias mulheres, e LGBTQ+, na reivindicação de espaços.

[Sobre a necessidade de estudos de gênero nos cursos de RI]. Sim, há... o estudo das desigualdades de todos os tipos, sociais, econômicas, de gênero... Avançamos, mas ainda falta muito.

### 3.2.3 Discriminação de Gênero

Situações discriminatórias geradas por preconceitos de gênero ainda são um dos maiores problemas enfrentados pelas mulheres na carreira docente. De maneira geral, 89% das professoras que responderam sobre os desafios para uma mulher docente confirmaram ter passado por uma situação de discriminação e/ou assédio sexual em seus ambientes de trabalho. Em relação à exposição de assédios sexuais mais sérios, quatro docentes (11,43%) relataram ter passado por circunstâncias mais incisivas por conta do seu gênero.

As ocorrências mais comuns entre as mulheres do ramo docente em Relações Internacionais aqui relatados foram casos de microviolências, as quais são aquelas em que não há uma abordagem fisicamente violenta sobre as vítimas. No entanto, que causam sequelas psicológicas e podem levar à violência física.<sup>10</sup> Mais de 85% das mulheres disseram ter sofrido algum tipo de violência nesse sentido. Dois dos relatos resumem bem a situação:

O tempo todo (principalmente nos anos iniciais da carreira) há uma cobrança velada (porque não é declarada, não fica explícito ser uma questão de gênero) em relação ao seu trabalho. E isso ocorre por parte dos pares (docentes homens) e discentes (sobretudo homens também).

Interrupções de falas, piadas machistas, desqualificação, *mansplaining*<sup>11</sup>, etc. O principal desafio, na minha opinião, é manter a mesma produção que os homens em um cenário de total desigualdade uma vez que as mulheres seguem sobrecarregadas com as demandas do trabalho doméstico e cuidado com os filhos.

<sup>10</sup> [...] apresentamos a tipologia de violência denominada assédio moral, a qual pode partir de microviolências (chamadas de incivildades, falta de polidez, de respeito) e escalar (em frequência, por exemplo, ao longo do tempo), abrindo espaço para outros comportamentos agressivos. (MENDONÇA et al, 2018, apud, ANDERSSON, PEARSON, 1999; FOULK et al, 2016; LEYMAN, 1996).

<sup>11</sup> Prática machista quando um homem acredita que deve explicar algo muito óbvio a uma mulher como se ela não tivesse capacidade de entender.

Esse cenário é ainda mais palpável na realidade de professoras que lecionam disciplinas as quais não são compreendidas como “matérias femininas”. Duas das docentes destacaram que sofrem mais preconceito por conta das matérias que lecionam, uma ensina temas como Segurança e a outra possui a cadeira da matéria de Economia no departamento. Conforme traz uma delas durante sua resposta “[...] o *mainstream* considera o agente representativo como um ente sem gênero”.

Outro fator agravante das microviolências consiste na dificuldade imposta de maneira invisível para as mulheres alcançarem cargos de poder administrativos na Academia brasileira. 17,14% das docentes trouxeram à tona a questão ao longo de suas respostas como algo lamentável da realidade assimétrica entre homens e mulheres de RI no Brasil. Segundo relatos:

[...] no cotidiano acadêmico, a situação que mais me chama atenção é a distribuição de cargos e funções administrativas. Grande parte das funções que envolvem mais prestígio e controle de recursos costumam ser ocupadas por homens, enquanto que (sic) as mulheres costumam ficar relegadas às funções consideradas menores, como coordenações de cursos de graduação ou assessorias não remuneradas.

É complicada a carreira docente para uma mulher pela estrutura das universidades, que tendem a privilegiar os homens com mais financiamento e cargos de gestão.

Por fim, a dificuldade em conciliar as cobranças da vida privada e da maternidade, com as metas produtivas da carreira acadêmica são entendidas pelas docentes como barreiras intransponíveis no desempenho da sua profissão com a atual estrutura das universidades públicas brasileiras. Dentre as professoras, 34,29% acreditam que possuem maior impasse em exercer suas funções, tendo em vista que muitas têm filhos pequenos, e necessitam se ausentar do trabalho para cuidar deles. Algumas também dão ênfase ao constrangimento que é não haver creches institucionalizadas para as trabalhadoras das universidades deixarem seus filhos com segurança dentro de seu local de trabalho, o que facilitaria a vida de diversas mulheres que precisam se empenhar triplamente para acompanhar seus colegas homens de profissão.

## 4 A VOZ DAS MULHERES – VIVÊNCIAS E RELATOS

Esse capítulo tem como pretensão dar visibilidade a algumas histórias e questões trazidas por diversas docentes e pesquisadoras de Relações Internacionais do Brasil durante seus anos de trabalho. Foram entrevistadas doze mulheres, sendo dez docentes e duas pesquisadoras, de variadas regiões, universidades, etnias e idades.

A escolha por essas mulheres foi baseada em suas linhas de pesquisa e também por recomendações na medida em que as entrevistas foram sendo realizadas. A metodologia de entrevista empregada foi a semi-estruturada, que, de acordo com Manzini (1991, p. 154), “[...] está focalizada em um assunto sobre o qual confeccionamos um roteiro com perguntas principais, complementadas por outras questões inerentes às circunstâncias momentâneas à entrevista”.

Sendo assim, a organização desse capítulo se dará a partir de temas que foram abordados na maior parte das entrevistas. A ideia aqui é demonstrar como o posicionamento e vivências dessas mulheres convergem – ou até mesmo divergem – entre si e relacioná-los com a literatura de gênero e com dados de artigos acadêmicos sobre o assunto, além de comparativos quantitativos com as respostas das entrevistadas.

### 4.1 TEORIA FEMINISTA E ESTUDOS DE GÊNERO

Como discutido no primeiro capítulo do presente trabalho, teorias feministas têm desempenhado um papel protagonista no que diz respeito ao enfrentamento da desigualdade de gênero dentro da divisão sexual do trabalho. A partir desse ponto de vista, foi entendida a importância de questionar para as entrevistadas sobre a relação delas com os estudos de gênero e as teorias feministas. Abaixo alguns dos trechos transcritos das respostas sobre o contato com estudos feministas durante a formação acadêmica. Cada parágrafo é a resposta de uma pessoa diferente<sup>12</sup>:

Durante a graduação não tive quase contato nenhum com perspectivas decoloniais pós-coloniais e feministas. Primeiro semestre me lembro bem da minha aula sobre aulas de perspectivas feministas decoloniais e pós-coloniais porque foi no mesmo dia que foi dado essas perspectivas, essas teorias. E, ao mesmo tempo, a gente viu o positivismo, reflexismo, tudo no mesmo saquinho, joga o saquinho na cabeça do aluno em uma hora e meia, vira para aluno e fala "vamos ver tudo que tem fora daquilo que você estuda durante um semestre de introdução às relações internacionais!"

<sup>12</sup> Os trechos estão sem identificações de autoria para respeitar o aspecto anônimo, além de que durante todo o capítulo será utilizada a lógica de separar os relatos através de parágrafos distintos.

Já te adianto que não, imagino que essa tenha sido a resposta da maioria. A teoria feminista... ela começou a entrar no campo das RI muito recentemente. Então minha geração não teve contato, eu não tive contato com esse debate nem na graduação, tão pouco mestrado e doutorado. (...) Então essa lacuna ela existe e eu acho que ela ainda existe nos cursos de graduação, mas pelo menos a gente tem meio que, de alguma forma nas disciplinas de TRI II, tem contato com a teoria feminista, mas não existe uma disciplina específica para isso, né? Então a gente tá muito para trás assim na área das Ciências Sociais;

Eu fiz graduação em História, graduação em Ciências Sociais, fiz mestrado em Relações Internacionais e depois eu fiz uma doutorado em Ciências Políticas com ênfase em Política Internacional e eu nunca estudei durante toda essa trajetória teoria feminista (...) Nas Ciências Sociais eu não estudei teoria feminista na política, abordagens sociológicas partindo da perspectiva feminista... nunca no meu mestrado, que foi o meu contato mais próximo com área mais próxima das relações internacionais, eu também não! Nunca foi aplicada a teoria feminista e a gente aprende o Realismo, o Liberalismo, mas o Feminismo nunca!

Na graduação eu não tive... discussão, né? Fiz a graduação de 2003 a 2006, eu fui ter contato com feminismo na pós-graduação no mestrado, mas não era dominante, eram discussões ainda bastante secundárias (...) eu ainda considero que não é um tema que é predominante, principal, né? Aparece sempre no fim do semestre como um adendo, né? Acho que a gente ainda não tem, pelo menos eu não tive, oportunidade de fazer disciplinas específicas dedicadas a isso;

Ao analisar os relatos acima fica bem claro que há um padrão, não somente dentro dos cursos de Relações Internacionais, como também em outros âmbitos das Ciências Sociais, que consiste na falta de abordagens feministas. Mesmo as entrevistadas com menos tempo de formação acadêmica relataram a ausência de um maior contato com estudos de gênero dentro da grade curricular de suas universidade/institutos.

Tal questão é tratada por Stienstra (2000) de forma pontual em seu artigo quando explicita a forma com a qual grande parte dos professores das RI costuma lidar com a desigualdade de gênero e estudos feministas em suas disciplinas, senão veja-se:

“Não veja o mal, não leia o mal, não ensine o mal” é a abordagem mais comumente adotada por muitos professores tradicionais de RI, usando uma abordagem clássica ou neorrealista. Esta foi a versão das RI usada na minha graduação e na maioria dos graduados! [...] A abordagem é bastante simples; Realismo é o principal, e melhor, maneira de entender RI. Embora outras perspectivas teóricas também possam ser abordadas, incluindo o Liberalismo e, às vezes, o Marxismo, o Realismo é apresentado como o mais explicativo e dominante dentro do campo. Os Estados continuam sendo o foco principal do estudo, a política de poder a estrutura dominante e conflitam com o conjunto principal de interações identificadas entre os Estados. (STIENSTRA, 2000, p. 236).

Uma das docentes entrevistadas mostrou como a afirmação de Stienstra (2000) continua sendo a realidade da maior parte dos cursos de RI no seguinte trecho:

[...] e a gente percebe, né? Que muitos colegas homens eles acham que os temas importantes para Relações Internacionais são discussões de Defesa e Segurança Internacional, que tem essa coisa de ‘Vamos estudar discussão armada!’ e os estudos como Direitos Humanos, movimentos sociais são menos importantes, não são importantes para as RI.

Em tal sentido, inclusive, pontua Possas (2009, p. 234), que: “Sua preocupação é com a exclusão de perspectivas (como as pós-modernas e pós-coloniais) que vêm sendo rejeitadas pelos estudiosos neoconservadores, resultando em uma espécie de ‘fundamentalismo teórico’ no campo”. (Possas, 2009, p. 234). Nessa lógica, ocorre a diminuição dos debates feministas dentro das salas de aula e isso é um reflexo dos interesses de um *status quo* masculinizado, de acordo com Bourdieu (1983, p. 27), “A ciência neutra é uma ficção. Uma ficção interessada” (Bourdieu, 1983, p. 27).

Sendo assim, como poderia haver a construção de um ambiente com maior equidade se as abordagens feministas continuam (sem sequer serem compreendidas) como academicamente relevantes pelos docentes?

Porcentualmente, metade das entrevistadas alega que não teve nenhum contato enquanto o restante disse ter tido algum tipo de contato, mas muito superficialmente. A mesma realidade foi percebida com a análise dos questionários no capítulo anterior, o que torna ainda mais válida e evidente a problemática sobre a urgência de se repensar a grade curricular dos cursos de Relações Internacionais dentro das universidades públicas brasileiras.

#### 4.2 DISCRIMINAÇÃO E ASSÉDIO

A postura de negação sobre os problemas não faz com que eles desapareçam. É o que Djamila Ribeiro (2018, p. 51) fala quando se refere à “síndrome de Morgan Freeman”, fazendo menção à fala do ator de que o racismo deixaria de existir quando não abordássemos mais o mesmo. Na realidade brasileira, a discriminação e o assédio ainda são considerados tabus dentro da sociedade, é um tema delicado, em geral mal abordado, evitado pelas famílias, escolas e, por consequência, pelas instituições públicas como as universidades.

Por conseguinte, de acordo com levantamento feito pelo sítio eletrônico G1 (2020), O Brasil teve um aumento de 7,3% nos casos de feminicídio em 2019 em comparação com 2018. O crime de feminicídio é definido como “violência doméstica e familiar e/ou menosprezo ou discriminação à condição de mulher” (BRASIL, 2015). Desta forma, esses dados reforçam que ignorar a questão de gênero gera um efeito muito negativo sobre a sociedade, fortalece as desigualdades e maquia as rotineiras violências cometidas contra as mulheres.

Acerca da temática da violência doméstica, traz-se o seguinte relato, informado por uma das entrevistadas quando questionada sobre violências ou assédios dentro do ambiente

acadêmico. A partir de tal fala, visualiza-se a comprovação de que há uma carência sobre políticas e conversas sobre a violência de gênero dentro das universidades.

Quando tava (sic) na graduação eu me lembro também que houve uma denúncia de abuso sexual de um professor, não era comigo era uma outra colega. Mas me assustou o quanto a comunidade acadêmica se dividiu e começou a ‘escrachar’ a mulher dizendo que ela era ‘aquela menina que dá para todo mundo então era ela mesmo que seria assediada pelo professor’.

Situação semelhante foi narrada também por outra entrevistada, indicando que passou por situação semelhante durante sua graduação, conforme relatado no trecho a seguir,

[...] e eu tive que ter aula obrigatória com professor acusado e condenado por estupro dentro da instituição. Ele foi condenado em mais de uma instância pelo estupro de uma de suas orientandas. Na época foi uma coisa super pesada e infelizmente houve um desconforto das alunas em ter que fazer essa disciplina com ele no meio do processo.

Com relação a essa falta de normatização institucional para com violências e assédios, Baccarini et Al (2019, p. 383) dizem que “[...] os departamentos ainda são muito refratários ao assunto, com falta de institucionalização [...]”. O vácuo sobre a normatização institucional referente a violências para com as mulheres dentro dos espaços públicos ocasiona acontecimentos grotescos como os citados acima e continua permitindo que sigam ocorrendo.

Implementações de ouvidorias específicas para o público feminino e LGBTQI+ dentro das universidades públicas poderia ser uma das formas de se obter uma maior consolidação da equidade dentro das universidades públicas.

É tempo não só de buscar a igualdade de direitos entre os gêneros, mas também de levar em consideração as diferenças entre homens e mulheres. Algumas, especialmente no campo físico e biológico, são irreversíveis, mas outras são certamente passíveis de transformação. (DELAMONICA, 2014, p. 34).

Assim, como as entrevistadas diretamente citadas anteriormente, outras acadêmicas que foram questionadas sobre episódios de discriminação também trouxeram pontos interessantes a serem expostos aqui. Um desses problemas são as microviolências de gênero que foram abordadas no capítulo anterior, abaixo elencam-se trechos pontuando exemplos que retratam essas violências relatadas pelas docentes:

Eu tive sorte de talvez não ter tido diretamente algum [caso de assédio], alguma fala mais explícita... mas eu acho que a questão é a insegurança que a gente sente por ser mulher, em alguns momentos... eu acho que é o tempo todo, né? Então muitas vezes a gente pensa em escrever artigo, a gente se colocar, nas habilidades na academia e eu acho que por ser mulher a gente sempre acha que a gente não é boa suficiente.

[...] e a gente sempre escuta de mulheres que estão em mesas de debate, que sempre são interrompidas. Professor que também desvaloriza, não coloca tanta importância em falas de alunas do que de alunos... isso acontece bastante.

E se eu já senti que o meu trabalho foi discriminado ou foi considerado menor do que o de um homem? Sim! Continuo sentindo! Tem coisas que eu tenho que falar

cinco vezes e que se um homem, um colega homem repete ele é escutado imediatamente!

Então, tem essa desqualificação assim de que é porque é mulher ela é menos importante, isso aparece demais assim. Aquela coisa do aluno achar que você não deveria estar ali, você não tem capacidade para estar ali, só aparece mais quando é uma professora mulher. E tem aquelas perguntas assim, capciosas, que você faz meio que uma pergunta para construir uma armadilha, para testar.

Relações de poder abusivas, já tive professores da universidade, na graduação e no mestrado, que faziam comentários machistas, elogiando o corpo, elogiando sua roupa ou colocando você em uma posição inferior em relação ao conhecimento.

Essas falas expõem situações nas quais as violências acontecem através de mecanismos e costumes enraizados dentro do meio acadêmico. Segundo Baccarini et al (2019, p. 371), “Mesmo que o assédio de gênero não esteja diretamente relacionado à atenção sexual ou coerção, essa forma de sexismo pode gerar raiva, ansiedade e depressão em suas vítimas, bem como a percepção de que elas precisam se superar para serem aceitas e obter reconhecimento.”

Casos de interrupção de falas e descrédito do trabalho são as ocorrências sexistas mais comuns entre as entrevistadas. Conforme publicação do Núcleo de Estudos MaRIas – IRI – USP em sítio virtual sobre as dificuldades encontradas pelas mulheres dentro da Academia brasileira:

[...] outro problema que elas enfrentam são os vieses do sistema, que dificultam suas ascensões na carreira, assim como o acesso a oportunidades educacionais, como bolsas de pesquisa. Por fim, elas sofrem com mansplaining, mansterrupting, assédio moral e assédio sexual, tendência à avaliação negativa de alunos e alunas devido às expectativas relativas aos papéis de gênero.

Das doze mulheres aqui entrevistadas, todas declararam passar por alguma experiência ligada à discriminação. Nem sempre tão somente pelo seu gênero, mas também por suas identidades regionais (mulheres que fizeram pós-graduação fora do Brasil e/ou mulheres nordestinas e nortistas que trabalharam no Sul/Sudeste); por ter uma agenda de pesquisa com pautas sociais; por sua etnia ou classe social; por estarem inseridas em áreas de pesquisa conhecidas por serem setores de estudos tidos como masculinizados, a exemplo da Economia e dos Estudos de Segurança e Defesa. Esses pontos serão mais bem trabalhados nas seções a seguir.

#### 4.2.1 Diferenças Regionais

Como Relações Internacionais é um curso recente dentro da Academia brasileira, muitos discentes têm a tendência de se especializar fora de seus estados e/ou países.

Entretanto, sabe-se que essas diferenças regionais nem sempre são fáceis, em especial quando vistas sob olhares xenofóbicos.

Para mulheres, fazer uma pós-graduação fora do Brasil pode vir a ser bem complexo, dado que devido a uma cultura de hiper-sexualização da mulher brasileira, algumas enfrentam a “fetichização” de seu grupo étnico e por consequência uma banalização de sua produção e trabalhos acadêmicos.

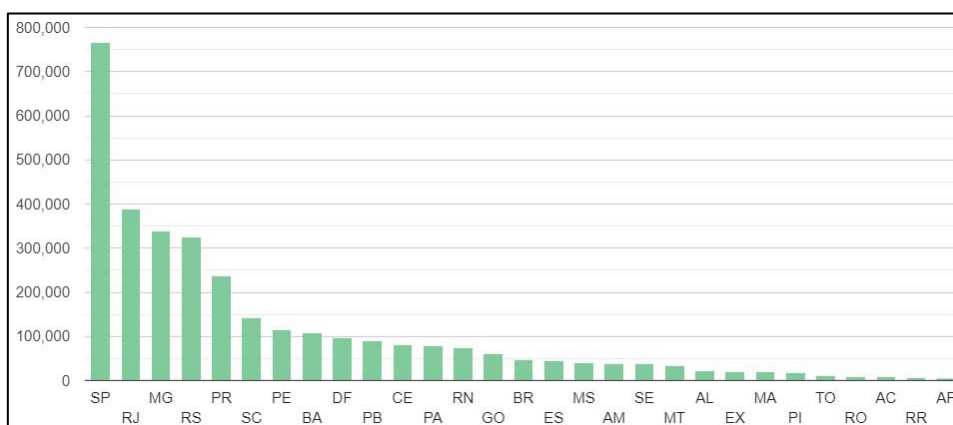
Uma demonstração desses preconceitos é revelada nos dois relatos a seguir:

A mulher brasileira, mulher da bunda gostosa que sabe sambar e adora samba... e coincidentemente eu adoro sambar! Mas até ali, claro que eu nem gostava, porque eu tinha medo exatamente desses estereótipos [...] eu usava roupas quietinhas, me cobria bastante para ninguém me olhar, para ter aquele padrão de pesquisadora que a gente acha que pesquisadora tem que estar com cabelo liso, preso [...]

Me pediram para participar de um debate sobre as eleições do Obama, como o Obama era visto ali nos países... e aí chamaram vários alunos internacionais. E quando eu chego me apresentaram como a brasileira e o professor que estava organizando ele vira e me pergunta "Ah, então você vai vir de biquíni para apresentar?" Então sim... eu posso te dizer que tiveram vários momentos que eu sofri discriminação por ser estrangeira, por ser mulher, por não ser estadunidense...

Conjuntamente com essa discriminação internacional, a xenofobia também acontece inter-regionalmente no Brasil. Primeiro ao analisar o nível de fomento por região da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) é perceptível que há um desnível no quesito investimento acadêmico regional. Abaixo o Gráfico 8 da GEOCAPES com os níveis de investimento do CAPES nas regiões brasileiras:

**Gráfico 8 – Investimentos da CAPES em Bolsas e Fomentos (2017)**



Fonte: GEOCAPES (2017).

Esse gráfico exemplifica o argumento de Oliveira (2019, p. 388) que discorre sobre essa questão discriminatória inter-regional relacionando com a história colonial do país,

O conhecimento no Brasil é construído desde sua proximidade com as forças dominantes de poder. Assim, não é de se estranhar que a maioria dos programas se encontram no Sudeste, polo econômico, político e industrial do país. A colonialidade do poder é vista mais uma vez, posto que essa região teve vantagens em direção ao



desenvolvimento político e econômico desde o período colônia, transformando-se no polo produtivo no país. O Sudeste, como esse polo das relações de poder, colhe os privilégios simbólicos, econômicos, políticos e culturais do colonialismo, que tem como consequência a colonialidade do saber, que acompanha as forças de poder e, no contexto internacional, é produzido um conhecimento desde o eixo euroestadunidense.

Esse fenômeno faz com que haja em uma determinada frequência a “fuga de cérebros” das acadêmicas para o eixo sudeste-sul.<sup>13</sup> O deslocamento por vezes ocasiona para com docentes nordestinas e nortistas situações xenofóbicas por parte daqueles que as recebem. Exemplificando a situação, uma das entrevistadas que é nordestina disse sentir que a sua identidade regional e sua pesquisa acabou por vezes surpreendendo os colegas e ocasionando situações de xenofobia, nas palavras dela:

[...] houveram muitos momentos que quiseram me descreditar e tal, mas principalmente por conta do meu tema e também porque eu sou mulher. Mulher, nordestina, lésbica, feminista [...] Em um seminário internacional de ciência política que eu fui um cara que estava assim no auge [...] ele veio e disse “como fala seu sobrenome?” e eu respondi e ele disse “ah, VOCÊ que é X pessoa?! E você veio de Pernambuco?! [...]”

Acontecimentos como o citado acima evidenciam que na busca pela equidade de gênero dentro da academia de Relações Internacionais deve-se levar em consideração a origem regional das acadêmicas, pois o trato para com elas e as oportunidades que as são concedidas também mudam de acordo com sua região.

#### 4.2.2 Etnia e Debates Sociais

“Para que as mulheres defendam o interesse das mulheres, primeiro é preciso ver se elas têm esse interesse e, segundo, se elas têm consciência de sua realidade.” (DELAMONICA, 2014, p. 67). Como desenvolver um feminismo justo e equitativo na Academia de Relações Internacionais sem ter consciência de nossas diferenças?

Ribeiro (2018, p. 31) reflete que a postura interseccional do combate à desigualdade de gênero é a maneira com que o movimento feminista e as mulheres como um todo deveriam se alinhar enquanto mulheres heterogêneas que buscam uma finalidade em comum, o fim da repressão.

O movimento feminista precisa ser interseccional, dar voz e representação às especificidades existentes no ser mulher. Se o objetivo é a luta por uma sociedade sem hierarquia de gênero, existindo mulheres que, para além da opressão de gênero, sofrem outras opressões, como racismo, lesbofobia, transmisoginia, torna-se urgente

<sup>13</sup> O termo é usualmente utilizado para caracterizar mudanças para países estrangeiros, sendo adaptado para uso no presente Trabalho de Conclusão de Curso.

incluir e pensar as intersecções como prioridade de ação, e não mais como assuntos secundários.

O debate racial dentro das RI é pouco abordado nas grades tradicionais dos cursos superiores das universidades públicas brasileiras. E ainda menos abordada é a questão da mulher negra inserida nos debates de Relações Internacionais. De acordo com Oliveira (2019), p. 369-370, “[...] é sob a lente da branquitude que se constrói a visão que é perpetuada sobre o povo negro na sociedade brasileira, no sistema educacional e nas RI como disciplina de forma particular.”

Dentre as dez docentes entrevistadas, somente duas eram mulheres auto-declaradas negras<sup>14</sup>. Uma delas estuda África nas Relações Internacionais Brasileiras e Relações Interamericanas, quando questionada sobre sua relação e vivência enquanto mulher negra docente e pesquisadora de estudos afrocentrados, a resposta dela foi a seguinte:

A questão de incluir estudo sobre a África nos cursos de RI não é apenas uma questão de estudo sobre a África em si, é uma questão de estudo sobre o negro, sobre a inserção do negro na sociedade, né? Por que que se estuda pouco África em RI, porque o debate sobre o negro na nossa sociedade ainda é um debate muito restrito. Então como não se discute a situação do negro na sociedade isso se reflete nos cursos de RI não havendo esse tipo de debate nos cursos. [...] só agora por conta de força da lei os cursos estão começando a inserir essa discussão, mas ainda muito lentamente e do meu ponto de vista com uma certa má vontade, uma certa resistência. [...] a área de Relações Internacionais só vai se tornar mais inclusiva e democrática à medida que isso se tornar um processo mais amplo na nossa sociedade.

Em 2003, a Lei nº 10.639 mudou a Lei de Diretrizes e Bases da Educação e compeliu a inclusão do ensino da História Africana nas instituições públicas e privadas de ensino. De acordo com o primeiro parágrafo da lei:

O conteúdo programático a que se refere o caput deste artigo incluirá o estudo da História da África e dos Africanos, a luta dos negros no Brasil, a cultura negra brasileira e o negro na formação da sociedade nacional, resgatando a contribuição do povo negro nas áreas social, econômica e política pertinentes à História do Brasil. (BRASIL, 2003).

Todavia, a aplicação dessa lei não foi completamente inserida em todos os currículos educacionais dentro dos cursos das universidades públicas. Nas Relações Internacionais, é raro ter a oferta de disciplinas específicas para o tema, e quando o tem muitas vezes são

<sup>14</sup> “Segundo tal estudo, o número de docentes doutores na pós-graduação no Brasil é de 53.995 professores, destes 24% (13.198) se declaram homens brancos, 19% (10.000) se declaram mulheres brancas, 0,4% (219) se declaram mulheres pretas. Se somadas, mulheres pretas e pardas compõem menos de 3% das doutoras na docência na pós-graduação no Brasil. Um problema deste estudo é a quantidade de docentes que não se autodeclararam. Entretanto, a própria não declaração já informa muito acerca da branquitude não nomeada na sociedade brasileira. Mesmo com o quanto número de docentes não declarantes, a composição da pós-graduação continua branca.” (OLIVEIRA, 2019, p. 390).

matérias optativas que foram conquistadas através de muita luta. Assim, essa problematização perpassa pela negação que Oliveira expõe durante seu artigo,

[...] a negação epistemológica de um saber afrodiaspórico, epistemicídio, pode limitar a compreensão do internacional, assim como constranger as possibilidades de estudo de sujeitas e sujeitos negros, afinal, como visto nas seções anteriores, não são essas pessoas que majoritariamente compõe as salas de aula das universidades. (OLIVEIRA, 2019, p. 392).

Outro ponto trazido pelas docentes foi a dificuldade de ser uma mulher negra vinda de uma classe social periférica.

Em depoimento, uma das docentes afirmou que, para além das dificuldades encontradas por ser uma mulher preta fazendo Relações Internacionais, ser periférica também mudou a forma com a qual as pessoas se relacionaram com ela durante sua formação acadêmica e transformou seu jeito de ver a representatividade nas RI. Trazendo sua fala:

[...] quando a gente é de escola pública e vai para universidade privada é uma coisa diferente, ser negra dentro de um curso de Relações Internacionais em 2002 é muito diferente de ser negra em um curso de Relações Internacionais agora [...] eu quando eu entro em grupos, eu sempre fico olhando quantas mulheres têm, mas assim eu não olho só para quantas mulheres têm eu olho quantas mulheres têm, quantas dessas mulheres são negras? Quantos homens têm, quantos desses homens são negros? E depois que eu olhar quantas mulheres têm e quantas são negras vou perguntar quantas delas saindo da mesma classe social?

Não obstante, a negação da discussão das agendas sociais dentro da Academia de RI não é uma ocorrência exclusiva para com a pauta do movimento negro. As questões indígenas, especialmente no que diz respeito às mulheres indígenas, são ignoradas quase que por completo dos debates nas Relações Internacionais no Brasil. Encontrar discentes, docentes e pesquisadoras de povos originários acaba sendo inabitual nas universidades públicas.

Ainda que com a utilização de ferramentas políticas para mudar essa realidade desigual, de acordo com Bermagaschi et Al (2018, p. 44), “os trabalhos indicam a existência dessas ações em algumas das universidades, porém com muitas fragilidades e insuficiências considerando a necessidade específica dos estudantes indígenas.” (BERMAGASCHI, 2018, p. 44).

Nesse sentido, uma das problemáticas dessa inserção indígena dentro das RI foi trazida por uma das entrevistadas, a questão do excesso de literatura anglo-saxã e a falta de uma agenda mais aprofundada nos debates sociais e locais. Segundo ela,

[...] eu acho que a gente tem uma grande questão aí... de pensar muito que são os muitos textos em inglês que a gente trabalha, né? Tem que parar para pensar que muitos desses indígenas eles não tem português como a primeira língua deles então você tem uma questão de dificuldade com o português muitas vezes, então textos em inglês seria mais difícil ainda, né?

Assim, a desigualdade racial se perpetua nas estruturas acadêmicas de Relações Internacionais através de diversos meios, tanto na maneira de pensar as RI, quanto no tocante de como produzir conhecimento visando à equidade. Para Angela Davis (2017, p. 131),

O conceito de estudos étnicos [...] sempre envolveu, junto com a contestação do racismo em nosso próprio sistema educacional, um processo de construção de pontes que nos convida a ter empatia com as lutas e conquistas das minorias étnicas oprimidas pelo mundo.

Quando Cynthia Enloe perguntou “onde estão as mulheres?”, ela fez essa pergunta ciente de que a análise racial precisa ser levada em conta. Faz-se necessário entender que as mulheres negras, indígenas, muçulmanas, LGBTQI+ não devem ser um mero recorte dentro das RI, elas precisam ser seu objeto de estudo. Elas também devem fazer parte das ementas obrigatórias nas disciplinas curriculares enquanto autoras relevantes. As mulheres em sua pluralidade precisam ser atores centrais dos estudos de Relações Internacionais, não marginais.

#### 4.2.3 Áreas de Estudo com Predominância Masculina

Quatro entre as dez docentes entrevistadas fazem estudos e lecionam dentro das seguintes áreas: Economia Política Internacional (EPI); Defesa; Forças Armadas e Segurança Internacional. Um aspecto que convergiu nas entrevistas delas foi o reforço sobre como essas áreas, ainda que atualmente se encontrem em um processo de mudanças positivas no quesito gênero, continuam com uma abordagem muito masculinizada.

Waylen (2006, p. 145, tradução nossa) fez um estudo sobre como existe uma problemática com relação aos estudos feministas, às EPI e sua teoria crítica. Nele ela afirma que,

[...] subsequentemente se provou muito difícil articular essas preocupações dentro da EPI convencional, com 'as estruturas neo-realistas e neoliberais, com seu foco comum em questões de cooperação e conflito centradas no estado e suas metodologias positivistas e racionalistas, não se prestam a investigar estruturas de desigualdade de gênero.

No que se refere à área de EPI, uma das professoras possui cargo de chefia e já teve a experiência de trabalhar tanto no departamento de Ciências Econômicas quanto no de Relações Internacionais. A comparação entre os âmbitos é inevitável, para ela a área e os colegas das ciências econômicas são mais machistas justamente por estarem inseridos em um campo no qual historicamente houve uma predominância masculina, ainda que esta esteja diminuindo em seu ponto de vista.

Um dos exemplos utilizados por ela foi com relação à falta de bom-senso de alguns colegas em reconhecê-la enquanto igual e não somente como uma “menininha” e/ou esposa de um colega de trabalho. Os trechos de sua fala:

[...] teve uma situação horrorosa que eu participei da coordenação de um evento, e aí um colega de departamento foi me apresentar para um reitor e falou que eu era uma esposa de um professor tal. Eu fiquei com ódio na hora, na hora eu nem consegui responder... eu só fiquei “Gente que absurdo!” Então é bem essa coisa assim de esposa do fulano sabe, isso já aconteceu demais comigo!

[...] quando um colega quer me desclassificar nas reuniões ele sempre me chama de “menina” [...] Eu acho que tem muito da infantilização e de roubar o lugar de fala, o *mansplaining*.

Em paralelo com essa realidade, a área de Segurança e Defesa também acaba por tratar-se de um campo muito masculinizado por conta da maneira em que os objetos de seus estudos são compreendidos enquanto matéria “para homens”. Carreiras (2009, p. 171) afirma que

[...] a guerra e as organizações militares, em particular, têm funcionado como um campo social produtor de referenciais sobre papéis sexuais e de concepção normativa da masculinidade, a qual por um lado amplifica os modelos socialmente dominantes e, por outro, contribui ativamente para a sua produção e reprodução.

Nessa sequência, a desconfiança e o descrédito vêm não somente por parte de colegas como também do próprio corpo discente. A estudiosa da área de Defesa quando questionada sobre as discriminações em sala de aula expôs a seguinte situação:

E também como docente eu percebia uma certa... de início de semestre mesmo... uma certa desconfiança dos alunos, “ah, essa professora é mulher! E tá falando de guerra? Tá falando de conflito?”. Em um primeiro momento com perguntas mais diretas... [...] E eu acho que para aqueles que trabalham temas que são mais de um domínio masculino e uma mulher trabalhando esse tema eu acho que tem um período aí um pouco mais longo de construção de confiança com a turma.

Já na área mais ligada aos estudos das Forças Armadas, a questão se intensifica. Por ser um campo de estudo que protagoniza o militar e a organização em si, as professoras e pesquisadoras que optam pela área passam por experiências e barreiras sexistas mais explícitas. De acordo com professora que pesquisa na área:

[...] a proporção de mulheres nessa área é ridícula e eu sou de um tempo que macho coçava saco em público (risos) então além de ser macho tinha que ser mal educado. E fazia parte do cenário também passar cantada indevida... essas coisas que hoje a gente tem outra visão de mundo [...] então muito complicado porque há inúmeros preconceitos e inúmeros tabus que você enfrenta para fazer esse tipo de pesquisa.

Assim, uma pauta que Tickner (1997) levanta é sobre como os estudos feministas na EPI e nos estudos de Defesa e Segurança trazem uma nova roupagem às questões dessas áreas e contribuem para que a ideia estado-centrista e “neutra” possua uma abordagem que inclua questões de gênero como uma forma de análise e de objeto de estudo.

[...] feministas que escrevem sobre segurança, definida em termos políticos/militares e econômicos, estão preocupadas. [...] Desafiando tanto a noção tradicional do estado como a estrutura a qual a segurança deve ser definida e analisada, quanto as fronteiras convencionais entre segurança dentro e fora da anarquia do Estado, feministas inserem elas analisam em um sistema de relações que cruzam limites. Desafiando a noção de níveis discretos de análise, eles argumentam que as desigualdades entre mulheres e homens, desigualdades que contribuem para todas as formas de insegurança, só podem ser compreendidas e explicadas no âmbito de um sistema moldado por estruturas patriarcais que se estendem desde o lar até a economia global. (TICKNER, 1997, p. 626).

Ademais, os pontos em comum entre o subgrupo formado pelas quatro docentes abordadas durante essa seção não são todos negativos. Todas elas afirmaram ter percebido uma melhora referente à entrada de mulheres em suas perspectivas áreas. Também descreveram uma melhora no tocante à imposição feminina sobre as discriminações, o que leva com que situações desconfortáveis passem a ocorrer com menos frequência do que quando as mesmas começaram em suas carreiras.

Na opinião de uma das entrevistadas,

[...] eu acho que tem crescido o interesse dos estudantes de modo geral pelos temas de Defesa e dentro do sistema de Defesa. Acho que tem crescido a presença feminina nesses estudos então se você contar hoje tem muito mais mulheres do que homens trabalhando nessa matéria. Eu acho que muito se deve pelas próprias mulheres.

Para terminar esta seção, é necessário salientar que o aumento de representatividade citado no parágrafo anterior pode ser tido como uma evolução positiva para as acadêmicas das RI que estão nessas áreas predominantemente masculinas. No entanto, não é um consenso entre as doze acadêmicas aqui entrevistadas de que o aumento de mulheres ocupando espaços é sempre positivo. Esse ponto também foi debatido quando questionadas sobre cargos de poder e representatividade feminina, o qual será assunto do tópico a seguir.

#### 4.3 CARGOS DE PODER E REPRESENTATIVIDADE FEMININA

“Se repetimos uma coisa várias vezes, ela se torna normal. Se vemos uma coisa com frequência, ela se torna normal. [...] Se só os homens ocupam cargos de chefia nas empresas, começamos a achar ‘normal’ que esses cargos de chefia só sejam ocupados por homens.” (ADICHIE, 2015, p. 17).

É com essa frase da escritora nigeriana Chimamanda Ngozi Adichie incitamos aqui o problema da ausência de mulheres nos espaços públicos de poder. Discutir sobre presença feminina em cargos de chefia pode parecer um debate que, dentro do senso comum dos ideais feministas, não geraria maiores divergências. Afinal, quanto mais mulheres ocupando espaços

que sempre foram preponderantemente masculinos, mais seria atrelada a concepção de que elas podem sim exercer funções poderosas. Enloe (2014, p. 174) dá como exemplo o mandato de Hillary Clinton para falar sobre relação entre a visibilidade feminina e a concessão de poder.

Alguns chefes de governo do sexo masculino começaram, especialmente durante o mandato de Hillary Clinton como secretária de Estado (2009-2013), a nomear mulheres como suas embaixadoras em Washington. No meio do mandato de Clinton no Departamento de Estado, a embaixadora de Moçambique nos Estados Unidos, Amelia Matos Sumbana, explicou: 'Hillary Clinton é tão visível... Ela torna mais fácil para os presidentes escolherem uma mulher para Washington.' (Tradução nossa).

Entretanto, a representatividade nos cargos de poder algumas vezes pode e deve ser problematizada. Uma das professoras reiterou essa questão na seguinte fala:

Às vezes ter mulher é pior, viu? Às vezes você legitima a misoginia, você legitima a exclusão, você legitima em nome de uma equidade que só existe no papel, e às vezes nem no papel [...] numericamente aumentou o número de mulheres nas Forças Armadas, aumentou a proporção de mulheres que estão nas missões de paz e em cargos importantes, tudo isso aumentou, mas e daí? Ter a Damares no Ministério significa algum ganho de forma qualitativa para mulheres?

Delamonica (2014, p. 45) concorda com a ideia de que a visão sobre as mulheres em cargos de poder deve mesmo ter uma abordagem um pouco mais crítica, mas não subtrair credibilidade à participação feminina por completo, pois segundo a autora,

A presença, ainda que simbólica, é um primeiro passo para garantir uma maior participação das mulheres, mas não pode ser a única forma de inserção delas em esferas de poder. Além disso, essa presença contribui para a legitimidade de regimes políticos democrático, uma vez que a participação de diversos grupos sociais no governo fortalece a autoimagem internacional do país, ao apresentá-lo como uma nação que busca ser representativa e, consequentemente, mais legítima. Isso evidencia o fato de que instituições políticas devem refletir a composição da sociedade (BUCKLEY e GALLIGAN, 2011, p. 153). (DELAMONICA, 2014, p. 45).

Nesse sentido, outra entrevistada também abordou esse ponto de forma criteriosa. A referida docente é coordenadora de seu departamento e quando perguntada sobre sua opinião com relação a mulheres dentro das chefias, coordenadorias e reitorias das universidades públicas ela declarou que:

[...] ocupar esses cargos pode parecer uma coisa boa, mas tem alguns "poréns" associados aí. Principalmente no que diz respeito a essas posições mais a base... chefia de departamento, coordenação de curso, ocupar essas posições afeta muito negativamente [...] o desempenho científico das pessoas, sejam homens ou mulheres porque são cargos que são posições que envolvem a pessoa em um certo nível de burocracia que a não ser que ela tenha uma capacidade de trabalho extraordinária acaba sendo necessário abrir mão de alguma coisa. [...] então muitas vezes esses cargos da base, eles acabam sendo distribuídos para as mulheres que compõem os departamentos para que os homens que compõem os mesmos setores possam ficar mais liberados para cuidar de suas pesquisas, das suas publicações dos artigos, dos grupos de estudo e tudo mais. Então existem vantagens e desvantagens.

A docente acima também estendeu a discussão sobre a dificuldade que há em estar em um cargo de poder na academia brasileira quando se é docente e mãe, explicitando: “E no caso das mulheres, principalmente no caso das mulheres que são mães, esse quadro ele se aprofunda porque é uma sobrecarga mesmo”.

A maternidade dentro da estrutura atual das universidades públicas no Brasil é um ponto que gera embates polêmicos e necessários. A universidade pública em regra não tem aparato e/ou rede de apoio para as mulheres que são mães. Não possuem creches institucionalizadas, não tem normas que viabilizem e acolham as sobrecargas que muitas dessas acadêmicas passam, além de que a formação da estrutura de funcionamento da produção e trabalho nas universidades foi feita de forma masculinizada e elitista. De acordo com Velho e León (2012, p. 342):

Em suma, para as mulheres que aderem ao chamado modelo masculino de trabalho científico, a resolução dos conflitos família-trabalho tem caráter pessoal, individual: um companheiro compreensivo, capacidade de organização, recursos para pagar uma empregada, mãe disposta a ajudar.

Enquanto mãe, chefe de departamento e docente, uma das entrevistadas relatou seu posicionamento sobre as políticas da universidade para com as mulheres e a parentalidade:

Então eu acho que tem vários problemas assim, não tenho estrutura, não tem uma política pública para nossas universidades para pensar o dia a dia das professoras mães [...] se você dá uma aula à noite, ou tem uma reunião, reuniões de conselho que vão até às seis horas da noite, quantas vezes eu não tive que sair antes de terminar porque eu tive que pegar meus filhos? E todo mundo olha de cara feia "nossa, ela está levantando para ir embora", sendo que qualquer escola tem um horário até às 17h00 [...] então eu tive que combinar com os alunos de entrar mais cedo para gente começar mais cedo para eu ter tempo de pegar meus filhos, para eu poder voltar depois à tarde, mas a universidade não leva em consideração isso.

Sendo assim, de que forma as mulheres poderiam compartilhar dos espaços de poder do universo acadêmico se não é um mundo idealizado para elas?

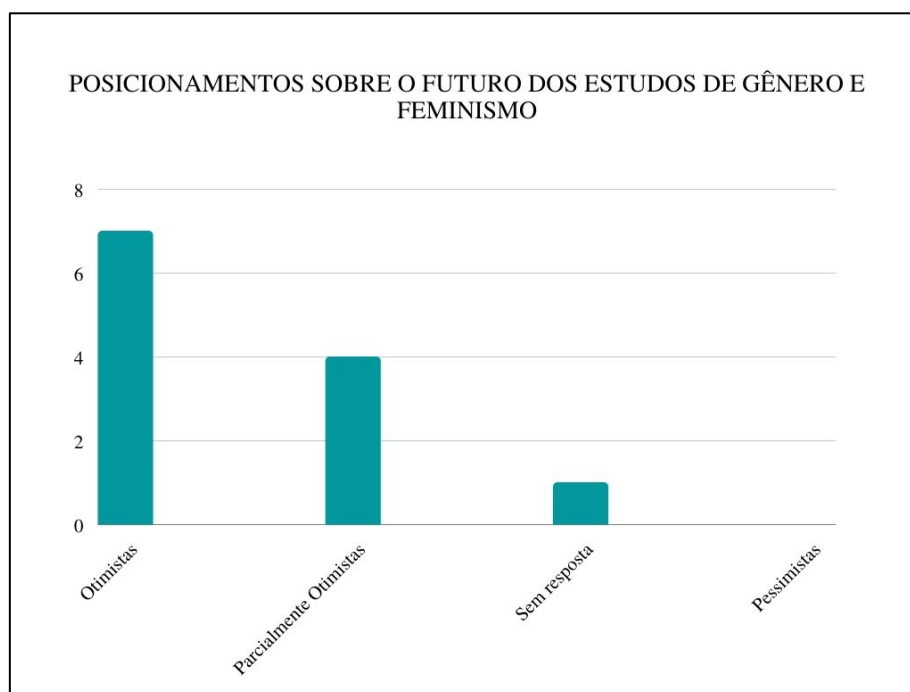
#### 4.4 PERSPECTIVAS PARA O FUTURO

Por fim, a última pergunta realizada para as entrevistadas foi feita com o intento de especular sobre o futuro e avaliar as suas possíveis (ou desejáveis) perspectivas. A pergunta diretamente realizada foi a seguinte: “como você enxerga o cenário atual e o futuro da pesquisa sobre questões de gênero na área de RI no Brasil?”

As respostas variaram conforme gráfico 9 abaixo:



**Gráfico 9 – Direcionamentos das entrevistadas sobre perspectivas das questões de gênero.**



Fonte: Elaboração própria.

Com isso, percebe-se que a maioria das entrevistadas manteve uma colocação otimista sobre o que esperam para o futuro das questões de gênero dentro da Academia das Relações Internacionais no Brasil. Em seguida, alguns das falas que abordam mais detalhadamente alguns de seus posicionamentos.

#### Otimistas:

Ver grupos de estudo como GENERI e coletivos feministas como MaRIas da USP é uma coisa que se você me contasse anos atrás eu não acreditaria, então eu sou muito positiva, em geral sou muito otimista.

Eu acho que a resistência vai se manter, eu acho que as mulheres têm mostrado muita força no movimento e em outros lugares como nos Estados Unidos apareceram principalmente depois da entrada do Trump [...] aqui na América Latina o movimento #EleNão mostrou força das mulheres, teve a primavera feminista, né? [...] eu acredito que o posicionamento só vai se intensificar e que inclusive já se tornou o maior, né?

#### Parcialmente Otimistas:

Eu acho que da mesma forma que o movimento de resistência e o movimento feminista cresce, a força e misoginia do governo enquanto política do Estado aumenta. Quando Bolsonaro tava crescendo as eleições, eu lembro que eu li um texto que falava sobre lideranças políticas misóginas e não só ele, mas no mundo inteiro. Então você tem uma força para calar esse movimento tão grande ou até maior do que o próprio movimento. Então eu acho que o movimento feminista vem com força, eu acho que vai ter muito espaço de resistência, mas que também vai vir com muita, muita luta.

Se você for para o encontro da ABRI de uns anos para cá tem um grupo de mulheres que começou a se juntar.<sup>15</sup> [...] É o MulheRIs... foi o primeiro movimento informal que eu vi de pesquisadoras mulheres que estavam vendo feminismo e que tá faltando gênero ali [...] O fim da Secretaria da Política das Mulheres que disfarçados da incorporação pelo Ministério da Cidadania é crucial também... em uma época da gestão da ministra Eleonora [...] possuía um diálogo muito maior com o meio acadêmico, até mesmo dentro das produções técnicas [...] nem vou comentar como está depois da Damares...

Levando essas perspectivas acima e os relatos do capítulo em consideração, é interessante pontuar uma fala de Fuentes Vásquez (2016, p. 71) sobre a construção de um saber multicultural e com lentes de gênero,

A importância da educação multicultural e a adoção de lentes de gênero nos permitirão examinar e compreender a construção do conhecimento de uma forma diferenciada; a identificação e priorização dos problemas das disciplinas; e seu contexto histórico, ético, político e social, entre outras questões. A inclusão dessas abordagens no desenho curricular dos programas proporcionará as ferramentas para estabelecer desigualdades e exclusões na construção, disseminação e apropriação do conhecimento (Tradução Nossa).

Buscar ouvir sobre as vivências das docentes das Relações Internacionais é uma forma de obter uma nova roupagem mais democrática e plural da área. A fala final de uma das professoras foi a seguinte: “O futuro só vai ter uma luz que não seja um trem em nossa direção, uma luz no fim do túnel, se a gente assumir a postura de luta”. Assumir tal postura é compreender as diferenças e existências dessas mulheres nas RI, é lutar por mudanças.

---

<sup>15</sup> Associação Brasileira de Relações Internacionais (ABRI).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao longo deste trabalho, uma das maiores evidências encontradas é que a desigualdade de gênero dentro das Relações Internacionais prevalece em muitos aspectos da área, desde sua formação enquanto campo de estudo até dentro do cotidiano de mulheres internacionalistas. No que concerne à docência do ensino superior na área de Relações Internacionais, a luta por equidade segue sendo uma das questões que são postas à margem dentro do campo no Brasil.

Ao buscar literatura específica sobre o tema, percebe-se que não existem muitas produções acadêmicas na área nesse sentido, reforçando a importância de analisar com mais cuidado as problemáticas aqui trazidas, as quais abrem margem para pesquisas futuras. Por que não há mais trabalhos sobre a vivência das acadêmicas das RI no Brasil? A quantidade de mulheres em ementas, em bancas de projetos, como palestrantes em seminários, como chefes de departamento e reitoras não deveria justificar reformas institucionais? Por que a ausência de pessoas não-brancas enquanto acadêmicas de RI não aparenta ser um fator que concerne às instituições do campo de estudo? Por que esse debate ainda é tão pouco falado nos departamentos de Relações Internacionais? Por que não há uma discussão e mobilização mais ferrenha contra os empecilhos que a área de estudos de Gênero ainda encontra para se institucionalizar nas RI?

Concomitantemente, é evidente que não se pode, e nem se deve, deixar de considerar as mudanças positivas e a visibilidade que o movimento feminista conferiu na sociedade brasileira nos últimos anos em decorrência de episódios como a chamada “Primavera Feminista” no ano de 2015. De acordo com o *El País* (2015), um grupo feminista organizou uma campanha intitulada #primeiroassedio que recebeu 82.000 mensagens durante quatro dias com relatos sobre os primeiros assédios sexuais vivenciados, a ideia era expor a intensa quantidade de violência de gênero que a população feminina do Brasil ainda é submetida.

Em relação às transformações dentro das RI no Brasil, ultimamente muitas mulheres se empenham em transformar o âmbito em um espaço igualitário e inclusivo para todos. Um exemplo que já foi citado anteriormente neste trabalho é o grupo MulheRIs, o mesmo contribuiu para essa monografia através de recomendações das criadoras para fontes bibliográficas, indicações de docentes e enquanto organizadoras de web-eventos direcionados a estudos de gênero, os quais ajudaram a absorver mais propriamente a dimensão da importância de se falar sobre mulheres e docentes dentro do área das RI, além de proporcionar que essas professoras pudessem ter espaços de fala que antes eram mais árduos de conquistar.

Outra iniciativa muito notável é o projeto “Mulheres Também Sabem”, iniciativa de três acadêmicas de Relações Internacionais, na qual o objetivo é voltado para facilitar a pesquisa sobre mulheres de áreas das Ciências Sociais, Sociais Aplicadas e Humanidades, fazendo com que haja uma maior exposição do trabalho destas. A ideia é que não haja justificativas para não haver mulheres convidadas para trabalhos acadêmicos ou eventos científicos porque o sítio virtual compila as áreas de pesquisa, contato e disponibilidade das docentes. É um mecanismo que ao mesmo tempo em que facilita em localizar acadêmicas de determinadas áreas também as inclui de maneira orgânica e conduz mais mulheres para meios predominantemente masculinos.

Também cresceram os números de grupos de estudos sobre Gênero e Relações Internacionais nas universidades públicas brasileiras. Não temos dados quantitativos com relação a essa informação, mas de acordo com o que foi conversado com as docentes aqui entrevistadas e as que responderam o questionário nota-se que houve um aumento significativo de organizações nesse sentido. Exemplo disso é o Grupo de Estudos e Gênero e Relações Internacionais da UNAMA (GENERI) o qual organiza reuniões para debater diversas obras de literatura de Gênero, promovem eventos com ênfase em temas feministas priorizando debates sobre etnia, classes, perspectivas do Sul-Global sobre o movimento feminista de RI, etc. De forma semelhante, o MaRIas – IRI/USP, grupo de Estudos em Gênero e Relações Internacionais de alunas de pós-graduação do Instituto de Relações Internacionais da USP surgiu provocando mudanças positivas dentro do âmbito universitário. O grupo promoveu coletas de dados sobre a situação das mulheres docentes durante a pandemia do novo coronavírus, além de realizar seminário virtual que abordou desde temas como Representação Política Feminista a outros como Direitos Sexuais e Reprodutivos.

Dessa maneira, as mudanças que estão ocorrendo possibilitam vislumbrar um horizonte menos desigual para as docentes das RI no Brasil. A implementação de ouvidorias institucionalizadas especializadas em questões de Gênero em todos os campi universitários com suporte técnico suficiente para casos de assédio e acompanhamento psicológico, mudanças referentes à forma em que a produção acadêmica é contabilizada, reivindicações sobre a lei de licença maternidade e paternidade para um período igual de afastamento entre ambos os pais e a instalação de creches dentro das universidades públicas que possibilitem as mães conciliarem a maternidade com a docência são algumas das medidas que poderiam contribuir para uma reconstrução profunda na docência das Relações Internacionais. Ainda que as atuais instabilidades sociais e as crises políticas brasileiras posterguem e dificultem a

construção de uma Academia de Relações Internacionais equitativa, o sentimento de coragem permeia em muitas de nós.

## REFERÊNCIAS

ADICHIE, Chimamanda Ngozi. **Sejamos todos feministas**. São Paulo: Companhia das Letras, 2015.

BACCARINI, Mariana Pimenta Oliveira; MINILLO, Xaman Korai; ALVES, Elia Elisa Cia. Gender Issues in the Ivory Tower of Brazilian IR. **Contexto Internacional**, João Pessoa, v. 41, n. 2, p. 365-396, 2019.

BARRETO, Andreia. A mulher no ensino superior: Distribuição e representatividade. **Cadernos do GEA**, v. 3, n. 6, p. 3-46, 2014.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Tradução: Sérgio Milliet. São Paulo: Nova, 1970. 2v.

\_\_\_\_\_. **O segundo sexo**. São Paulo: Difusão europeia do livro, 1967. 2v.

BERGAMASCHI, Maria; DOEBBER, Michele; BRITO, Patricia. Estudantes indígenas em universidades brasileiras: um estudo das políticas de acesso e permanência. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, Porto Alegre, v. 99, n. 251, p. 37-53, 2018.

BOURDIEU, Pierre. **A Dominação Masculina**. 11. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

BOURDIEU, Pierre. O campo científico. In: ORTIZ, R. (org.). **Pierre Bourdieu: Sociologia**. Tradução: Paula Montero e Alícia Auzmendi. São Paulo: Ática, 1983.

BRASIL. Lei nº 10.639, de 09 de janeiro de 2003. Altera a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira", e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/110.639.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.639.htm). Acesso em: 27 dez. 2020.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13.104, de 9 de março de 2015. Altera o art. 121 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940-Código Penal, para prever o feminicídio como circunstância qualificadora do crime de homicídio, e o art. 1º da Lei nº 8.072, de 25 de julho de 1990, para incluir o feminicídio no rol dos crimes hediondos. **Diário Oficial da União**, 2015.

BUTLER, Judith. Os atos performativos e a constituição do gênero: um ensaio sobre fenomenologia e teoria feminista. Tradução: Jamille Pinheiro Dias. **Cadernos de leitura**, [s.l.], v. n. 78, p. 3-16, 2018.

\_\_\_\_\_. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. 11. ed. Tradução: Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2016.

CARBADO, Devon W. et al. Intersectionality: Mapping the movements of a theory. **Du Bois review: social science research on race**, Los Angeles, V. 10, n. 2, p. 1-11, 2013.

CARREIRAS, Helena. O olhar dos homens: resistência e cumplicidade nas respostas masculinas à integração de mulheres nas Forças Armadas. *In*: MATHIAS, Suzeley Kalil (org.). **Sob o signo de Atena: gênero na diplomacia e nas Forças Armadas**. São Paulo: Unesp, 2009. p. 169-190.

CRENSHAW, Kimberlé. **Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics**. The University of Chicago Legal Forum. Los Angeles, N. 140 p.139-167, 1989.

\_\_\_\_\_. Documento para o Encontro de Especialistas em Aspectos da Discriminação Racial Relativos ao Gênero. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, ano 10, p. 171-188.

DAVIS, Angela. **Mulheres, cultura e política**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2017.

DELAMONICA, Laura Berdine Santos. **Mulheres diplomatas brasileiras**. Brasília: Universidade de Brasília, 2014.

ELSEVIER (Amsterdam). **Gender in the Global Research Landscape: Analysis of Research Performance Through a Gender Lens Across 20 Years, 12 Geographies, and 27 Subject Areas**. Amsterdã: Elsevier, 2017.

EL PAÍS. **I Primavera feminista no Brasil**: em outras nações, as mulheres lutam por salários iguais. no brasil, para não retrocederem em suas conquistas. Em outras nações, as mulheres lutam por salários iguais. No Brasil, para não retrocederem em suas conquistas. 2015. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2015/11/13/opinion/1447369533\\_406426.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2015/11/13/opinion/1447369533_406426.html). Acesso em: 31 jan. 2021.

ENLOE, Cynthia. **Bananas, beaches and bases: Making feminist sense of international politics**. Berkeley: Univ of California Press, 2014.

FATTORE, C. “Nevertheless, she persisted: women’s experiences and perceptions within the International Studies Association”, **International Studies Perspectives**, v. 20, n. 2, pp. 1-17, 2018.

FUENTES VÁSQUEZ, Lya Yaneth. ¿Por qué se requieren políticas de equidad de género en la educación superior?. **Nómadas**, Bogotá, n. 44, p. 65-83, 2016.

GROSSI, Márcia Goretti Ribeiro et al. As mulheres praticando ciência no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, Belo Horizonte, v. 24, n. 1, p. 11-30, 2016.

GUEDES, Maria. Gênero, o que é isso?. **Psicologia: ciência e profissão**, Brasília, v. 15, n. 1-3, p. 4-11, 1995.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo social**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014.

IDOETA, Paula Adamo. Mulheres são maioria nas universidades brasileiras, mas têm mais dificuldades em encontrar empregos. **BBC News Brasil**. São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/geral-49639664>. Acesso em: 27 dez. 2020.

INEP. **Mulheres são maioria na Educação Superior brasileira**. Disponível em: [http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset\\_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/mulheres-sao-maioria-na-educacao-superior-brasileira/21206](http://portal.inep.gov.br/artigo/-/asset_publisher/B4AQV9zFY7Bv/content/mulheres-sao-maioria-na-educacao-superior-brasileira/21206). Acesso em: 27 jan. 2021.

JARDIM PINTO, Céli Regina. **Uma história do feminismo no Brasil**. 2003.

LOURO, Guacira Lopes. Mulheres na sala de aula. **História das mulheres no Brasil**, v. 2, p. 443-481, 1997.

MALINIAK, Daniel; POWERS, Ryan; WALTER, Barbara F. The gender citation gap in international relations. **International Organization**, v. 67, n. 4, p. 889-922, 2013.

MANZINI, E. J. A entrevista na pesquisa social. **Didática**, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1990-1991.

McCALL, Leslie. The Complecity of Intersecconality. **Journal of Women in Culture and Society**. Chicago, v. 30, n. 3, p. 1771-1800, 2005.

MENDES, Marcos Vinícius Isaías; FIGUEIRA, Ariane Roder. **Participação da Mulher no Ensino e Pesquisa em Ciência Política e Relações Internacionais no Brasil**. Paper delivered at 6º Encontro da Associação Brasileira de Relações Internacionais (ABRI): Perspectivas sobre o poder em um mundo em redefinição. Belo Horizonte, Brazil, p. 25-28, 2017.

MONTE, Izadora Xavier do. O debate e os debates: abordagens feministas para as relações internacionais. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 21, n. 1, p. 59-80, 2013.

MOSCHKOVICH, Marília; ALMEIDA, Ana Maria F. Desigualdades de gênero na carreira acadêmica no Brasil. **Dados**, v. 58, n. 3, p. 749-789, 2015.

OLIVEIRA, Ananda Vilela da Silva. Exclusão do sujeito negro e a negação de raça na produção acadêmica em Relações Internacionais no Brasil. **Monções: Revista de Relações Internacionais da UFGD**, Rio de Janeiro, v. 8, n. 15, p. 366-396, 2019.

ONUKEI, Janina *et al.* Resistência e ocupação de espaços:: debates feministas e queer em relações internacionais. In: VITALE, Denise *et al.* (org.). **Gênero, Direito e Relações Internacionais debates de um campo em construção**. Salvador: Edufba, 2018. p. 17-351. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5409065/mod\\_resource/content/1/genero-direito-relacoes-internacionais-RI.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5409065/mod_resource/content/1/genero-direito-relacoes-internacionais-RI.pdf). Acesso em: 02 fev. 2021.

PHULL, Kiran; CIFLIKLI, Gokhan; MEIBAUER, Gustav. Gender and bias in the International Relations curriculum: Insights from reading lists. **European Journal of International Relations**, v. 25, n. 2, p. 383-407, 2019.

POSSAS, Lídia Maria Vianna; REIS, Sarah de Freitas. Reflexões feministas acerca das Relações Internacionais. In: MATHIAS, Suzeley Kalil (org.). **Sob o signo de Atena: gênero na diplomacia e nas Forças Armadas**. São Paulo: UNESP, p. 229-241, 2009.



PYKE, Karen D. Institutional betrayal: Inequity, discrimination, bullying, and retaliation in academia. **Sociological Perspectives**, v. 61, n. 1, p. 5-13, 2018.

RIBEIRO, Djamila. **Quem tem medo do feminismo negro?**. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

RIBEIRO, Matilde. O feminismo em novas rotas e visões. **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 14, n. 3, p. 801-811, 2006.

RUNYAN, Anne Sisson; PETERSON, V. Spike. **Global gender issues in the new millennium**. Westview Press, 2014.

SIRINELLI, Jean-François. **Os intelectuais**. Por uma história política, v. 2, p. 231-269, 2003.

SISTEMA DE INFORMAÇÕES GEORREFERENCIADAS (GEOCAPES/CAPES). Concessão de Bolsas de Pós-Graduação da Capes no Brasil. Disponível em: <https://geocapes.capes.gov.br/geocapes/>. Acesso em: 27 dez. 2020.

SOUZA, André Luiz Coelho Farias de; ELIAS, Ivi Vasconcelos; SANTOS, Vinicius Silva. A participação das mulheres na produção acadêmica da área de Relações Internacionais no Brasil| The participation of women in academic production in the field of International Relations in Brazil. **Mural Internacional**, v. 10, p. 37384, 2019.

STIENSTRA, Deborah. Cutting to Gender: teaching gender in international relations. **International Studies Perspectives**, [s.l.], v. 1, n. 3, p. 233-244, 2000. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1111/1528-3577.00024>. Acesso em: 27 dez. 2020.

TAVARES, Ariane S.; PARENTE, Temis Gomes. Gênero e carreira científica: um estudo a partir dos dados das universidades federais da região norte do Brasil. **Revista Ártemis**, v. 20, 2015.

TICKNER, J. Ann. You just don't understand: troubled engagements between feminists and IR theorists. **International Studies Quarterly**, v. 41, n. 4, p. 611-632, 1997.

VELASCO, Clara; CAESAR, Gabriela; REIS, Thiago. Mesmo com queda recorde de mortes de mulheres, Brasil tem alta no número de feminicídios em 2019. **G1**, [s.l.], 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/monitor-da-violencia/noticia/2020/03/05/mesmo-com-queda-recorde-de-mortes-de-mulheres-brasil-tem-alta-no-numero-de-feminicidios-em-2019.ghtml>. Acesso em: 14 nov. 2020.

VELHO, Léa et al. A construção social da produção científica por mulheres. **Cadernos Pagu**, 2012.

VENTURA, Raissa Wihby; KRITSCH, Raquel. Relações Internacionais, teorias feministas e produção de conhecimento: um balanço das contribuições recentes. **Monções: Revista de Relações Internacionais da UFGD, Dourados**, v. 6, n. 11, p. 24-57, 2017.

WAYLEN, Georgina. You still don't understand: Why troubled engagements continue between feminists and (critical) IPE. **Review of International Studies**, Cambridge, v. 32, n. 1, p. 145-164, 2006.

WELDON, S. Laurel. Inclusion and understanding: A collective methodology for feminist International Relations. **Feminist methodologies for international relations**, p. 62-87, 2006.

ZALEWSKI, Marysia. Distracted reflections on the production, narration, and refusal of feminist knowledge in International Relations. **Feminist methodologies for international relations**, Cambridge, v. 3, p. 42-61, 2006.

### **APÊNDICE A – Perguntas do Questionário**

- 1) Como você se autodetermina?
- 2) Com relação ao debate sobre questão de gênero, você acredita que há uma maior necessidade de aprofundamento dos estudos sobre a desigualdade dentro das instituições? Por favor, justifique sua resposta.
- 3) Durante sua formação acadêmica, você teve contato com a teoria feminista de Relações Internacionais ou até mesmo a de outras áreas das Ciências Políticas/Sociais? Se sim, essa teoria esteve presente e foi amplamente abordada ao longo do curso?
- 4) Quando você entrou para a carreira docente? Quais os motivos a fizeram optar pela carreira?
- 5) Você se inspirou em outras mulheres para escolher a carreira docente?
- 6) Você já presenciou ou vivenciou situações de desconforto ou discriminação em seu trabalho por ser mulher? Quais os desafios para uma mulher na carreira docente?
- 7) Você acredita que a atuação das mulheres nos cursos de graduação/pós-graduação de Relações Internacionais nas Universidades Públicas é diferente da atuação das mulheres em outros cursos?
- 8) Em que medida lhe parece que a atuação das mulheres docentes pode ser (ou é ou deveria ser) diferente da atuação dos homens? Por favor, justifique.
- 9) Você acredita defender, por meio de seu trabalho, os interesses das mulheres na área científica e acadêmica?
- 10) Você acredita que sua atuação profissional pode influenciar outras mulheres a optarem pela carreira? De que modo?
- 11) Há alguma informação que você queira acrescentar ao presente questionário?

**APÊNDICE B – Esqueleto das Entrevistas (somente as perguntas padronizadas)**

- 1) Você teve contato com a teoria feminista de Relações Internacionais ou até mesmo a de outras áreas das Ciências Políticas/Sociais? Se sim, essa teoria esteve presente e foi amplamente abordada ao longo do curso?
- 2) Você já presenciou ou vivenciou situações de desconforto ou discriminação em seu trabalho por ser mulher? Quais os desafios para uma mulher na carreira docente/acadêmica?
- 3) Qual seu posicionamento com relação a mulheres ocupando espaços de poder que em geral são predominantemente masculinos? Seja na política ou até mesmo em cargos acadêmicos, como coordenadorias, chefias ou reitorias.
- 4) Tendo em vista essa mudança ideológica que ocorre desde 2016 na América Latina e em especial em nosso país, como você enxerga o cenário atual e o futuro do movimento feminista e dos estudos de gênero na área de RI no Brasil?